3 1761 11970543 2

Government
Publications


Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761119705432

SITORY LIBRARY MATERIAL
Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Tuesday, January 31, 1984
Tuesday, May 1, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 1

Le mardi 31 janvier 1984
Le mardi 1er mai 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Organization meeting

and

Main Estimates 1984-85:

Votes 1, 5, 10 and 20 under LABOUR

CONCERNANT:

Séance d'organisation

et

Budget principal 1984-1985:

Crédits 1, 5, 10 et 20 sous la rubrique TRAVAIL

APPEARING:

The Hon. André Ouellet
Minister of Labour

COMPARAÎT:

L'hon. André Ouellet
Ministre du Travail

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1983-84

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1983-1984

36277—1

LIBRARY
MAY 30 1984
UNIVERSITY OF TORONTO

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Sid Parker
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Ursula Appolloni
Albert Cooper
Alexandre Cyr
Maurice A. Dionne
Raymond Dupont
Robert Gourd
Cyril Keeper
Jean-Claude Malépart
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 69(4)(*b*)

On Friday, February 10, 1984:
John Wise replaced John Kushner.

On Monday, April 16, 1984:
Robert L. Wenman replaced Bill Jarvis.

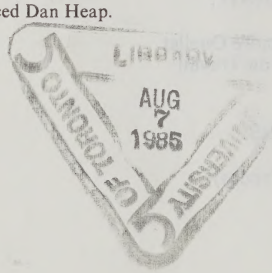
On Monday, April 30, 1984:
Sid Parker replaced Dan Heap.

Conformément à l'article 69(4)*b*) du Règlement

Le vendredi 10 février 1984:
John Wise remplace John Kushner.

Le lundi 16 avril 1984:
Robert L. Wenman remplace Bill Jarvis.

Le lundi 30 avril 1984:
Sid Parker remplace Dan Heap.



Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JANUARY 31, 1984
(1)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9:40 o'clock a.m., this day, for the purpose of organization.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Dubois, Massé and McGrath.

Alternates present: Messrs. Cyr, Keeper and St. Germain.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

The Clerk of the Committee presided over the election of the Chairman.

On motion of Mr. McGrath, seconded by Mr. Dubois, it was agreed,—That Mr. Allmand do take the Chair of this Committee as Chairman.

On motion of Mr. Dubois, seconded by Mr. St. Germain, it was agreed,—That Mr. Bachand be elected Vice-Chairman of this Committee.

On motion of Mr. Dubois, it was agreed,—That the Committee print 1,000 copies of its Proceedings and Evidence.

Mr. Dubois moved,—That the Sub-committee on Agenda and Procedure be composed of six (6) members, three (3) members of the Liberal Party, two (2) members of the Progressive Conservative Party and one (1) member of the New Democratic Party, after the usual consultation with the Whips of the different parties.

After debate, the question being put on the motion, it was agreed to.

On motion of Mr. Dubois, it was agreed,—That the Chairman be authorized to hold meetings, to reveive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present, provided that two (2) members of the Liberal Party and one (1) member of the Opposition be present.

At 9:45 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, MAY 1, 1984
(2)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 11:07 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Dubois, Lapointe (*Beauce*), Parker, Wenman.

Alternates present: Mrs. Appolloni, Messrs. Dupont, St. Germain.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

Appearing: The Hon. André Ouellet, Minister of Labour.

Witnesses: *From the Department of Labour*: Mr. Mark Daniels, Deputy Minister; Mr. W.P. Kelly, Senior Assistant

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 31 JANVIER 1984
(1)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration tient, ce jour à 9 h 40, sa séance d'organisation.

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Dubois, Massé, McGrath.

Substituts présents: MM. Cyr, Keeper, St. Germain.

Aussi présent: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Le greffier du Comité préside l'élection du président.

Sur motion de M. McGrath, appuyé par M. Dubois, il est convenu,—Que M. Allmand assume la présidence du Comité.

Sur motion de M. Dubois, appuyé par M. St. Germain, il est convenu,—Que M. Bachand assume la vice-présidence du Comité.

Sur motion de M. Dubois, il est convenu,—Que le Comité commande 1000 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*.

M. Dubois propose,—Que le Sous-comité du programme et de la procédure se compose de six (6) membres, soit trois (3) membres du parti libéral, deux (2) membres du parti progressiste-conservateur et un (1) membre du parti néo-démocrate, après les consultations d'usage avec les whips des divers partis.

Après débat, la motion est mise aux voix et adoptée.

Sur motion de M. Dubois, il est convenu,—Que le président soit autorisé à tenir des séances, à recevoir des témoignages et à en permettre l'impression en l'absence du quorum, pourvu que deux (2) membres du parti libéral et un (1) membre du parti de l'Opposition soient présents.

A 9 h 45, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 1er MAI 1984
(2)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 11 h 07, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Dubois, Lapointe (*Beauce*), Parker, Wenman.

Substituts présents: Mme Appolloni, MM. Dupont, St. Germain.

Aussi présent: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Comparaît: L'honorable André Ouellet, ministre du Travail.

Témoins: *Du ministère du Travail*: M. Mark Daniels, sous-ministre; M. W.P. Kelly, sous-ministre adjoint principal,

Deputy Minister, Federal Mediation and Concilliation Service; Mrs. W.F. Porteous, Assistant Deputy Minister, Operations; Mr. R.J. Protti, Assistant Deputy Minister, Policy; Mr. C. Helmes, Director, Finance.

The Committee proceeded to the consideration of its Order of Reference dated February 21, 1984 relating to the Main Estimates 1984-85.

The Chairman called Vote 1.

The Minister made an opening statement and with the witnesses answered questions.

By unanimous consent, the Chairman called Votes 5, 10 and 20.

At 12:45 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Service fédéral de médiation et de conciliation; M^me^ W.F. Porteous, sous-ministre adjoint, Opérations; M. R.J. Protti, sous-ministre adjoint, Politiques; M. C. Helmes, directeur, Finances.

Le Comité procède à l'examen de son ordre de renvoi du 21 février 1984 relatif au Budget principal de 1984-1985.

Le président met en délibération le crédit 1.

Le Ministre fait une déclaration préliminaire, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

Par consentement unanime, le président met en délibération les crédits 5, 10 et 20.

A 12 h 45, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Tuesday, January 31, 1984

• 0940

The Clerk of the Committee: Order. I see we now have a quorum.

Our first item of business is the election of a chairman.

Mr. McGrath.

Mr. McGrath: I would like to nominate Mr. Warren Allmand.

Mr. Dubois: Seconded.

Some hon. Members: Agreed.

The Clerk: I would invite Mr. Allmand to take his seat.

The Chairman: I want to thank the committee for once again giving me their confidence.

Because you all have many other things to do, I will now proceed to the next item of business, which is the election of a vice-chairman. Is there any nomination?

Mr. Dubois.

Mr. Dubois: I propose Mr. Bachand as vice-chairman.

The Chairman: Are there any other nominations?

Mr. St. Germain: I will second that.

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Mr. Bachand is elected as vice-chairman.

Now we have a number of routine motions, one that we print 1,000 copies of our *Minutes of Proceedings and Evidence*. Mr. Clerk, is that what we did the last time?

The Clerk: Yes.

An hon. Member: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: The second routine motion is that the Subcommittee on Agenda and Procedure, which is usually called the steering committee, be composed of six members, three from the Liberal Party, two from the Conservative Party, and one from the New Democratic Party, after the usual consultation with the Whips of the different parties. That is the usual motion. The clerk says we can change it if we want, but that is what we have had . . .

Mr. McGrath: What is the quorum?

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mardi 31 janvier 1984

Le greffier du Comité: À l'ordre, s'il vous plaît. Nous avons le quorum.

Notre première tâche à l'ordre du jour est l'élection d'un président.

Monsieur McGrath.

M. McGrath: Je propose M. Warren Allmand.

M. Dubois: J'appuie cette proposition.

Des voix: D'accord.

Le greffier: Je demande donc à M. Allmand de bien vouloir occuper la place du président.

Le président: Je tiens à remercier le Comité de m'avoir une fois de plus accordé sa confiance.

Étant donné que vous avez tous beaucoup d'autres choses à faire, je vais maintenant passer à l'article suivant figurant à l'ordre du jour, c'est-à-dire à l'élection d'un vice-président. Avez-vous une candidature à proposer?

Monsieur Dubois.

M. Dubois: Je propose M. Bachand pour le poste de vice-président.

Le président: Y a-t-il d'autres mises en candidature?

M. St. Germain: J'appuie la proposition qui nous a été soumise.

Des voix: D'accord.

Le président: M. Bachand est donc élu au poste de vice-président.

Nous devons maintenant adopter quelques résolutions comme de coutume, d'abord que nous imprimions 1,000 exemplaires de nos procès-verbaux et témoignages. Monsieur le greffier, est-ce bien ce que nous avons fait la dernière fois?

Le greffier: Oui.

Une voix: Je propose qu'il en soit ainsi.

La résolution est adoptée.

Le président: En deuxième lieu, il est proposé que le Sous-comité du programme et de la procédure, que l'on a coutume d'appeler le Comité de direction soit composé de six membres, trois appartenant au Parti libéral, deux au Parti conservateur et un au Parti néo-démocrate, bien entendu après consultation auprès des whips de chacun de ces partis. C'est une autre des motions habituellement présentées. Le greffier me dit que nous pouvons la modifier si nous le désirons, mais c'est ainsi que nous avons d'habitude procédé.

M. McGrath: Le quorum s'établit à combien de membres?

[*Text*]

The Chairman: There is no quorum for the steering committee; but it would be foolish to proceed without . . .

Mr. McGrath: In other words, the steering committee can meet if the three parties are represented. That is the understanding.

The Chairman: That is right.

Would somebody care to move that?

Mr. Dubois: There is no quorum for a subcommittee?

The Chairman: The subcommittee really is only an advisory committee, as I understand it, and everything really has to be approved by the full committee. So the steering committee—I suppose they could adopt a quorum if they wanted. They really get together to work out detailed matters and to submit them to the full committee. It is the full committee that has all the authority. Anything the subcommittee decides has no effect unless it is approved by the full committee.

Mr. Dubois: Okay, let us go with that. I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: The next routine motion is that the chairman be authorized to hold meetings, to receive and authorize the printing of evidence, when a quorum is not present, provided that two members of the Liberal Party and one member of the opposition party are present. In other words, we have a quorum for voting, which is six, but in order to hear evidence and not to delay witnesses who come to be heard, we have a lower quorum for the hearing of evidence.

Is this the same as the last time?

The Clerk: Yes.

The Chairman: It is three, which means two members of the government party and one of the opposition.

Would somebody care to move that?

Mr. Dubois: So moved.

Motion agreed to.

The Chairman: The final routine motion is that the chairman be empowered to authorize the payment of witnesses' expense claims, whenever necessary, when no quorum is present. In other words, if we invite witnesses from out of town, usually we submit a motion that their usual travelling expenses be paid, but sometimes if we do not have the quorum for voting, this gives the chairman the right to authorize the payment of their expenses.

Mr. McGrath: Yes—with this caveat: I think rather than allow that practice to creep in, which could become a practice

[*Translation*]

Le président: Il n'y a pas de quorum pour ce qui est du Comité de direction; cela dit, il serait un peu stupide d'y siéger sans . . .

M. McGrath: Autrement dit, le Comité de direction peut se réunir si les trois partis sont représentés. C'est bien ce qui est sous-entendu.

Le président: C'est exact.

Quelqu'un veut-il proposer cette résolution?

M. Dubois: Il n'y a pas de quorum dans le cas d'un sous-comité?

Le président: Le sous-comité n'est vraiment qu'un comité consultatif, enfin à ma connaissance, tout doit donc obtenir l'approbation de l'ensemble du comité. Je suppose que le Comité de direction peut se fixer un quorum s'il y tient. Cependant, il se réunit pour travailler sur des questions très précises et pour soumettre les résultats de ses discussions au Comité tout entier. C'est ce dernier qui jouit de toute l'autorité. Enfin, toute décision prise en sous-comité reste nulle et non avenue à moins qu'elle ne soit approuvée par le Comité tout entier.

M. Dubois: C'est bien, acceptons cette interprétation. Je propose qu'il en soit ainsi.

La résolution est adoptée.

Le président: La motion suivante accorde l'autorisation au président de tenir des réunions, d'entendre des témoignages et d'autoriser leur impression, et ce en l'absence du quorum, pourvu que deux de ses membres appartenant au Parti libéral et un à l'un des partis de l'opposition soient présents. En d'autres termes, lorsqu'il s'agit de soumettre une question aux voix, le quorum est de vigueur, c'est-à-dire la présence de six membres; toutefois, lorsqu'il s'agit d'entendre des témoignages, pour éviter que les témoins présents ne doivent attendre pour témoigner, nous nous contentons d'un quorum inférieur.

Est-ce la même chose que la dernière fois?

Le greffier: Oui.

Le président: Cet autre quorum est donc de trois membres, deux provenant de la députation ministérielle et un d'un des partis de l'opposition.

Quelqu'un veut-il proposer cette résolution?

M. Dubois: Je propose qu'il en soit ainsi.

La motion est adoptée.

Le président: En dernier lieu, nous devons adopter une résolution permettant au président d'autoriser l'indemnisation des frais de déplacement des témoins le cas échéant, et ce en l'absence du quorum. Autrement dit, si nous invitons des témoins de l'extérieur de la ville, nous présentons une résolution voulant que leurs frais de déplacement leur soient remboursés, mais en l'absence du quorum permettant de l'adopter, le président est autorisé à accorder cette indemnisation.

M. McGrath: Oui, mais avec la réserve suivante: plutôt que de laisser ce genre de choses s'installer et conduire à des abus, ne serait-il pas possible d'adopter une telle motion par la suite?

[*Texte*]

that would lend itself to abuse, would it be possible to put the motion subsequently?

• 0945

The Chairman: Well, I am quite in agreement with that.

By the way, I as chairman never use that authority, but I would be glad to do that. So we will amend the motion: that the chairman be empowered to authorize the payment of witnesses' expense claims whenever necessary when no quorum is present, but that he should submit a motion in this regard at the earliest opportunity.

Mr. McGrath: When a quorum is present.

The Chairman: Would somebody so move?

An hon. Member: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: The next item is other business. All I can say is that it would be my intention to call a meeting of the steering committee at the earliest opportunity to set out a program of business for the committee. As you all know, we have not completed our work on employment perspectives, and we should discuss that. In addition, there are some other matters relating to labour and immigration, refugees and so on that we have been asked to deal with by different people, and I hope that we can call a meeting of the steering committee as soon as possible.

As you know, the steering committee is not that structured. You can replace your people with other people. For example, Cyril can send Dan Heap for immigration, and we welcome interchange with one another in order to facilitate the business of the committee.

Is there any other business?

If there is no other business, we shall adjourn to the call of the Chair.

Thank you very much.

[*Traduction*]

Le président: Bien, je suis tout à fait d'accord.

Entre parenthèses, en tant que président, je ne me suis jamais prévalu de cette autorité; cependant, c'est avec plaisir que je modifierai la motion. Elle se lira donc comme suit: Que le président soit autorisé à accorder des indemnités de déplacement aux témoins en l'absence de quorum, mais qu'il présente une résolution à cette fin le plus tôt possible.

M. McGrath: Lorsqu'il y a quorum.

Le président: Quelqu'un veut-il proposer cette motion?

Une voix: Je propose qu'il en soit ainsi.

La résolution est adoptée.

Le président: Nous en arrivons maintenant aux autres questions. À cet égard, j'ai l'intention de tenir une réunion du Comité de direction le plus tôt possible afin que nous nous établissions un programme de travail. Vous n'êtes pas sans ignorer que nous n'avons pas terminé le travail que nous effectuions sur les perspectives d'emplois; nous devrions donc en discuter. En outre, diverses personnes nous ont demandé de nous pencher sur d'autres questions portant sur le travail et l'immigration, les réfugiés, etc. J'espère donc que nous pourrons tenir une réunion du Comité de direction le plus tôt possible.

Vous n'ignorez pas que le Comité de direction n'est pas rigide. Cela signifie que vous pourrez remplacer ses membres par d'autres. Par exemple, Cyril pourra envoyer Dan Heap y siéger lorsqu'il y sera question d'immigration. D'ailleurs, nous aimons bien ce genre d'échanges, car cela facilite le travail du Comité.

Y a-t-il d'autres questions?

Si nous avons terminé, nous allons donc lever la séance jusqu'à nouvelle convocation.

Je vous remercie beaucoup.

Tuesday, May 1, 1984

• 1105

The Chairman: We are entitled to hear evidence as long as a member of each party is present. I see two members of the Conservative Party, one member from the NDP, and I am from the Liberal Party, even though I am the chairman—and I see another member has come in, Mr. Lapointe.

LABOUR

A—Department

Vote 1—Labour—Operating expenditures and the expenses of delegates $39,122,500

The Chairman: This morning we have before us vote 1 of the Department of Labour, and we have before us the Minister,

Le mardi 1er mai 1984

Le président: Nous pouvons entendre les témoignages à condition que chaque parti soit représenté. Or, il y a actuellement dans la salle deux députés conservateurs, un député du NPD, et moi, je représente le Parti libéral, même si je suis président du Comité. Voilà M. Lapointe qui arrive.

TRAVAIL

A—Ministère

Crédit 1er—Travail—Dépenses de fonctionnement et frais de représentation $39,122,500

Le président: Nous allons examiner ce matin le crédit 1er du ministère du Travail, et nous avons comme témoin le ministre,

[*Text*]

the Honourable André Ouellet, accompanied by Mr. Mark Daniels, Deputy Minister; Mr. W.P. Kelly, Senior Assistant Deputy Minister for mediation and conciliation; Mr. W.F. Porteous, Assistant Deputy Minister, Operations; Mr. R.J. Protti, Assistant Deputy Minister, Policy; Dr. R. Ray, Director, Women's Bureau; Mr. C. Helmes, Director of Finance; Mr. M. McDermott, Director General of Mediation and Conciliation; Marc Lapointe, Chairman of the Canada Labour Relations Board; David Craig, Director of Administration, Canada Labour Relations Board; and Dr. Gordon Atherley, Chairman, Canadian Centre for Occupational Health and Safety. I believe others are here as well, and the Minister may call on them as he sees fit.

Before we start, I would like to indicate to the members of the committee present that there are some brief administrative questions on witnesses that I would like to raise at the end of the meeting. I think it is better to do that then than to take up a lot of time now when we have the Minister here, but at the end of the meeting, for a few minutes, if they would stay so we could decide on some further hearings of this committee . . .

Minister, welcome to the committee. Do you have any opening statement to make?

L'honorable André Ouellet (ministre du Travail): Oui, monsieur le président, avec votre indulgence, j'aimerais lire quelques notes.

Je dois, dès le début, vous dire ma satisfaction de comparaître devant ce Comité parlementaire le 1er mai, le jour de la Fête des travailleurs et des travailleuses. Je suis certain que tous les membres du Comité se joindront à moi pour offrir au monde du travail nos meilleurs voeux à l'occasion de la Fête des travailleurs.

Le président: Excusez-moi. Est-ce que vos remarques sont par écrit? Est-ce qu'elles peuvent être distribuées?

M. Ouellet: Oui.

Le président: Nous n'avons pas reçu de copies de vos remarques.

M. Ouellet: Je vais demander qu'on les distribue dès maintenant, si possible.

Le président: Merci.

M. Ouellet: Monsieur le président, c'est avec plaisir qu'en tant que ministre du Travail, je présente aujourd'hui devant le Comité le Budget principal des dépenses pour l'année financière 1984-1985. Je suis accompagné d'un certain nombre de représentants de mon Ministère, que vous avez eu la gentillesse de présenter il y a quelques minutes. Je peux assurer aux membres du Comité que je me ferai un plaisir de répondre à leurs questions. S'il y a des détails techniques, les fonctionnaires du Ministère qui sont ici pourront me souffler la réponse ou répondre eux-mêmes aux questions des membres du Comité.

• 1110

Comme vous le savez, monsieur le président, Travail Canada est l'un des plus anciens ministères fédéraux. Ses programmes, ses services et ses lois ont constamment été modifiés afin de

[*Translation*]

M. André Ouellet, ainsi que les personnes suivantes: M. Mark Daniels, sous-ministre, M. W.P. Kelly, sous-ministre adjoint principal, Service fédéral de médiation et de conciliation, Mme W.F. Porteous, sous-ministre adjoint, Opérations, M. R.J. Protti, sous-ministre adjoint, Politiques, Mme R. Ray, directeur, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, M. C. Helmes, directeur, Finances, M. M. McDermott, directeur général, Médiation et Conciliation, M. Marc Lapointe, président, Conseil canadien des relations du travail, M. David Craig, directeur de l'administration au Conseil canadien des relations du travail, et M. Gordon Atherley, président, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Il y a encore d'autres personnes auxquelles le ministre pourra faire appel s'il le juge nécessaire.

Avant de commencer, je tiens à vous signaler qu'à l'issue de la réunion, je compte soulever plusieurs questions d'ordre administratif concernant les témoins. C'est préférable de remettre cette question à la fin de la réunion plutôt que de faire perdre du temps au ministre. Je demanderais donc aux membres du Comité de rester pour quelques minutes après la réunion.

Monsieur le ministre avez-vous une déclaration liminaire?

Hon. André Ouellet (Minister of Labour): Yes, Mr. Chairman, with your indulgence, I would like to read a few notes.

I appreciate the opportunity to appear before this committee on May 1, which is International Labour Day. I am sure that all members of the committee will join me in expressing our best wishes to all workers on this occasion.

The Chairman: Excuse me, but you have written notes, and could they be distributed?

Mr. Ouellet: Yes.

The Chairman: We did not receive copies of your remarks.

Mr. Ouellet: I will ask that they be distributed immediately, if possible.

The Chairman: Thank you.

Mr. Ouellet: It is with pleasure, Mr. Chairman, that I present the Main Estimates for 1984-85 on behalf of Labour Canada. With me today are a number of officials from my department whom you have been kind enough to introduce. I will of course be pleased to answer any questions committee members may have. If there are technical details, the department officials here will either slip me the answer or answer committee member's questions themselves.

As you know, Mr. Chairman, Labour Canada is one of the oldest federal government departments. Its programs, services and legislation have been modified continuously to meet

[*Texte*]

satisfaire aux besoins changeants des Canadiens, et ils exercent directement ou indirectement une influence sur leur vie active.

Notre principal objectif est de favoriser une plus grande compréhension et également de susciter une plus grande collaboration entre les syndicats, le monde des affaires et le gouvernement. Pour atteindre ce but et pour éviter les affrontements, il est clair qu'il faudra, au cours des prochaines années, s'attaquer à un grand nombre de questions. Ces dernières ont fait l'objet d'une présentation par le ministère du Travail devant la Commission Macdonald où nous avons exposé à cet égard un cadre de discussion qui, je crois, a été bien reçu par la Commission. Je pense que la création et la sécurité d'emploi, les questions relatives au rajustement structural, comme le commerce, la technologie et le régionalisme, ainsi que la fixation des salaires et la négociation collective, comme toutes les autres questions qui touchent le milieu du travail, doivent faire l'objet de révisions constantes, surtout dans la conjoncture économique canadienne actuelle.

Il faut, en particulier, porter en ce moment une attention toute spéciale aux normes de travail minimales ainsi qu'à la sécurité et à l'hygiène professionnelles.

J'aimerais, monsieur le président, vous dire brièvement quelques mots sur une question qui, même si elle ne figure pas explicitement dans le Budget principal, compte parmi les priorités les plus importantes du ministère du Travail. Il s'agit des modifications proposées au Code canadien du travail.

Les dernières grandes modifications ont été apportées en 1978. Dès 1980, mon prédécesseur, à l'époque, a entamé des consultations avec les représentants du monde syndical et du monde patronal dans le but d'effectuer une révision et de faire les modifications qui s'imposaient. A la suite de toutes ces consultations qui se sont échelonnées sur une période de deux à trois ans, une consultation exhaustive, nous en sommes maintenant rendus au point de pouvoir déposer au Parlement, probablement la semaine prochaine ou au plus tard dans 15 jours, des modifications ayant trait à certaines parties du Code, en particulier aux congés liés aux responsabilités familiales, au harcèlement sexuel, à la codification du règlement sur la sécurité et l'hygiène professionnelles, à la reconnaissance des obligations et des droits fondamentaux en matière de sécurité au travail, au respect des règlements et à l'amélioration des relations patronales-syndicales. Il est évident que les modifications que nous proposerons nécessiteront un matériel d'éducation, de formation et d'information complet. Des crédits devront donc être prévus pour la formation intensive des gestionnaires et des agents régionaux chargés d'appliquer la loi telle que modifiée, et pour les fonctionnaires de Travail Canada qui devront expliquer à la clientèle l'incidence des modifications au Code du travail.

• 1115

Je suis convaincu que ces modifications que nous apporterons répondront non seulement, dans une large mesure, aux expectatives du milieu du travail, mais permettront également aux travailleurs canadiens régis par le Code canadien du travail de travailler sous l'empire d'un code plus moderne qui reflète la réalité canadienne d'aujourd'hui.

[*Traduction*]

changing needs, and they influence, either directly or indirectly, the working lives of all Canadians.

Our primary objective is to help promote improved understanding and cooperation among labour, business and government. If we are to make progress toward this goal, and if we are to avoid confrontation, it is clear that a wide range of labour issues in the coming years will have to be addressed and resolved. In the department's presentation to the Macdonald Commission, the framework for discussion which was outlined was, I think, well received by the Commission. I think that job creation and job security, questions concerning structural readjustment issues such as trade, technology and regionalism, as well as wage determination and collective bargaining and work environment issues, must be subject to ongoing review, especially in the present Canadian economic context.

In particular, at this point, we should give special consideration to issues such as minimum employment standards and occupational safety and health.

Mr. Chairman, I would like to touch briefly upon a subject which, although not specifically mentioned in the Main Estimates, is nonetheless one of Labour Canada's most important priorities: Proposed amendments to the Canada Labour Code.

The Code was last subject to major amendment in 1978. As early as 1980, my predecessor, at the time, undertook consultation with labour and employer representatives with a view to reviewing the Code and suggesting whatever amendments might be found necessary. As a result of all these consultations that lasted over a period of from two to three years, after exhaustive consultation, we have now reached a point where we can table, in Parliament, maybe next week or in a fortnight, at the latest, amendments concerning certain parts of the Code and more particularly concerning the leave for family-related responsibilities, sexual harassment, provisions related to consolidation of occupational health and safety regulations, the recognition of various basic rights and obligations with respect to workplace safety, compliance with regulations and improved administration of labour management relations. The amendments, as proposed, will clearly require a comprehensive package of education, training and information aids. Funds will be needed for in-depth training sessions for managers and regional field officers responsible for an enforcement of the new legislation and, in turn, for programs conducted by Labour Canada Officers to inform and explain to their clientele the implications of the new amendments.

I am convinced these amendments will not only substantially address the concerns of the working environment but will also allow Canadian workers under the Canada Labour Code to work under a more modern code which reflects today's Canadian reality.

[*Text*]

Je voudrais attirer l'attention des membres du Comité sur les diverses opérations régionales qui sont désignées dans le Budget que nous vous soumettons sous le nom de Services généraux aux travailleurs.

Ces opérations régionales s'exercent principalement dans les cinq grandes régions du pays où l'on assure la prestation de services en matière de sécurité et d'hygiène professionnelles, de conditions de travail et de relations en matière d'emploi. La plupart des obligations statutaires du Ministère qui figurent dans les parties III et IV du Code canadien du travail relèvent de ce programme. Nous demandons, monsieur le président, qu'une somme de 24.4 millions de dollars nous soit allouée pour la prestation de ces services essentiels. Cela constitue, vous vous en rendrez compte, le montant le plus élevé de notre demande.

Le programme d'aide financière pour la formation syndicale figure aussi parmi les services généraux aux travailleurs. Il s'agit d'un programme de Travail Canada qui vise à améliorer l'ensemble des relations patronales-syndicales. Il aide les syndiqués à élargir leurs connaissances du mouvement syndical et des facteurs qui influent sur les relations de travail. La formation s'intéresse, entre autres, à la négociation collective, au processus parlementaire, à l'art de la négociation, aux questions qui touchent les femmes et au droit du travail. Des analystes indépendants ont vanté les mérites du programme et ont conclu que non seulement le mouvement syndical, mais aussi tout le peuple canadien, en tireraient des avantages à long terme. Cet appui a entraîné la prolongation du programme jusqu'au 31 mars 1986. Le Budget des dépenses de 1984-1985 prévoit une contribution totale de 5,794,000 dollars qui sera consacrée aux quelque 3.5 millions de travailleurs canadiens qui sont syndiqués.

Un deuxième secteur d'intérêt qui nécessite presque autant que les services généraux aux travailleurs est celui des prestations versées conformément aux modalités prescrites aux termes de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. Cette loi accorde un revenu de dernier recours aux travailleurs âgés admissibles à une mise à pied dans certains secteurs d'activité industrielle qui auront été désignés par le Cabinet. En aidant ces travailleurs âgés qui ont, en général, de la difficulté à se réadapter après une mise à pied, le programme constitue un élément important de la stratégie globale d'adaptation pour les travailleurs. Les modifications que nous avons apportées en novembre 1983 visaient à élargir le droit aux prestations et entraîneront, selon toute probabilité, une augmentation des prestations anticipées pour l'exercice financier 1984-1985. Il est prévu que la somme nécessaire à ce titre sera d'environ 23.5 millions de dollars.

Le troisième secteur, auquel nous avons consacré près de 11 millions de dollars, est l'élément politique et communications. Ses objectifs concernent l'orientation, l'analyse et la recherche en matière de politique, la participation aux organisations internationales du travail, la diffusion des programmes de Travail Canada, la création de bonnes relations de travail et l'égalité des chances pour les femmes. Cet élément comprend deux projets annoncés dans le Discours du Trône.

[*Translation*]

I would now like to draw the attention of the committee members to the different regional operations found in the Estimates and that we are submitting to you under the heading of General Labour Services.

These regional services operate principally in our five designated regions, delivering occupational safety and health, conditions of work and employment relations services. This program has responsibility for the majority of the Department's statutory obligations under Parts III and IV of the Canada Labour Code. We are requesting, Mr. Chairman, an allocation of $24.4 million, the largest amount in our submission, as you can see, for the delivery of these vital services.

Also included under general labour services is the financial assistance program for labour education, a Labour Canada program aimed at improving the structure and process of labour-management relations. This program assists union members to broaden their knowledge of the labour movement and of the factors governing labour relations. Subject matter includes the collective bargaining process, parliamentary procedure, negotiation skills, women's issues and labour legislation, to name a few, independent evaluators have been very supportive of the program and have concluded it should bring long-term benefits not only to the labour movement but to the people of Canada as a whole. As a result of this endorsement, the program has been extended to march 31, 1986. The 1984-85 estimates provide for a total financial contribution of 5,794,000$ to be made available for the 3,5 million unionized workers in Canada

A second area, requiring an almost equal amount of funding as General Labour Services, concerns payment in accordance with terms and conditions prescribed by the Labour Adjustment Benefits Act. The LAB Act provides "last resort" income assistance to eligible older workers affected by layoffs in industries designated by Cabinet. In assisting older workers who, typically, have particular difficulty in readjusting after a layoff, the program plays an important role in the government's overall labour adjustment strategy. The amendments passed in November, 1983, were designed to improve access to benefits and will be a contributing factor in anticipated increases to the total benefit level paid in fiscal year 1984-1985. It is estimated that $23.5 million in benefits will be needed.

A third area, for which we have allocated almost $11 million, is the policy and communications element. Its objectives include providing policy direction, analysis and research; participating in international labour bodies; communicating Labour Canada programs and promoting constructive labour relations and equal opportunity for women. Included under this element, are two initiatives announced in the Speech from the Throne.

[*Texte*]

Le premier projet est le programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés récemment approuvé par le Cabinet. L'objet de ce programme est d'encourager et de faciliter l'échange temporaire de personnel entre les organisations syndicales et la Fonction publique fédérale. Nous croyons que c'est une excellente façon pour les fonctionnaires et les syndicalistes de mieux connaître et de mieux comprendre le travail, les politiques et les vues de l'autre partie. A long terme, cela permettra un dialogue plus constructif et plus informé entre les cadres du gouvernement et les syndicats. La somme de 1.9 million de dollars, étalée sur les trois prochaines années financières, sera allouée à ce programme. Elle servira principalement à défrayer les salaires versés par les syndicats et les ministères qui recevront des participants, et ce lorsqu'aucun autre arrangement n'aura pu être pris.

• 1120

Monsieur le président, le deuxième projet annoncé dans le Discours du Trône est la création d'un fonds destiné à appuyer la recherche sur les effets du changement technologique sur les individus et la société. Ce fonds permettra aux syndicats et aux groupes féminins en particulier d'effectuer des recherches qui leur fourniront des données fort utiles sur les effets de la technologie. La somme de 5.5 millions de dollars sera consacrée à cet important projet au cours des trois prochaines années financières.

Comme vous pouvez le constater, monsieur le président, ces deux projets ne figurent pas dans le Budget principal. Ils ont donc dû être placés au Budget supplémentaire (B) qui vous est soumis.

Je voudrais vous parler d'un autre projet qui vise à favoriser une collaboration plus productive entre les partenaires économiques. Il s'agit de la création du Centre canadien du marché du travail et de la productivité. Les représentants syndicaux et d'entreprises qui composent ce centre s'attaqueront aux questions importantes touchant le marché du travail et le milieu du travail. Le centre pourrait bien devenir un institut d'une valeur inestimable pour notre société. Pour 1984-1985, les crédits consacrés à la direction de la croissance de la productivité et de l'emploi, c'est-à-dire à peu près 5 millions de dollars, seront fournis par Travail Canada. Encore une fois, monsieur le président, puisqu'il s'agit d'une nouvelle initiative, on ne retrouvera pas cette somme dans notre Budget principal. Vous la retrouverez cependant au Budget supplémentaire (A).

Je voudrais enfin faire quelques remarques sur ce qui constitue indiscutablement l'une des questions les plus urgentes, et à laquelle je me suis brièvement référé précédemment. Il s'agit des jours ouvrables perdus à cause d'accidents de travail. Les premiers calculs révèlent qu'en 1982, au Canada, plus de 15 millions de jours ouvrables ont été perdus à cause d'accidents de travail, c'est-à-dire presque deux fois et demie le nombre de jours perdus à cause de grèves et de lock-outs. Les indemnités qui ont été versées pour ces accidents ont atteint plus de 2 milliards de dollars en 1982, et les coûts indirects de ces accidents de travail ont été évalués à quelque 7.8 milliards de dollars. Il s'agit évidemment d'une situation inacceptable, d'une situation honteuse dans le contexte

[*Traduction*]

The first concerns the labour/government employee secondment program recently approved by Cabinet. The purpose of this program is to stimulate and facilitate temporary assignments of staff between labour organizations and the federal public service. We believe that this is one way, an excellent way, to give both public servants and trade unionists a better understanding of the operations, policies and goals of their counterparts. In the longer run, it will permit a more informed and effective dialogue to occur between government and labour at the level of officials. A total of $1.9 million has been allocated over the next three fiscal years, principally to cover the salary costs to labour organizations and departments hosting participants, when other arrangements cannot be made.

Mr. Chairman, a second initiative announced in the Speech from the Throne is the creation of a fund to support research into the social and human implications of technological change on individuals and society. This fund will allow labour and women's groups, in particular, to carry out projects which will provide them with much needed information on the impact of technology. A total of $5.5 million over the next three fiscal years will be allocated to this important project.

As you can see, Mr. Chairman, these two projects do not figure in the Main Estimates. They therefore had to be included in Supplementary Estimates (B) which is submitted to you.

I would like to talk about another important project which is meant to advance more productive co-operation among the economic partners. This is the establishment of the Canadian Labour Market and Productivity Centre. Composed of labour and business representatives, the centre will address key issues facing the labour market and the workplace and should become an invaluable institution in our society. Funding for the Productivity and Employment Growth Branch is provided by Labour Canada in the amount of $5 million in 1984-1985. Again, Mr. Chairman, because this is a new initiative, this amount will not be found in the Main Estimates. You will however find it included in Supplementary Estimates (A).

Finally, I would like to make a few comments on an area that is unquestionably one of the most significant labour issues requiring urgent action on our part and to which I have already briefly referred. It is the question of the number of work days lost due to accidents at the workplace. Preliminary figures indicate that in 1982, in Canada, over 15 million work days were lost due to accidents at the workplace, that is more than two and a half times as many as were lost due to strikes and lockouts. Mr. Chairman, compensation costs reached almost $2 billion in 1982, with indirect costs estimated at $7.8 billion. This situation is, of course, unacceptable and shameful in our modern Canadian context. We are a developed country which, in theory, has available to it all necessary means to

[*Text*]

canadien moderne. Le Canada est un pays développé qui, en principe, a à sa portée tous les moyens pour prévenir les accidents. Je trouve que cette situation est carrément honteuse. La souffrance humaine, bien sûr, est énorme, mais les conséquences sont tout aussi lourdes pour l'économie et la productivité au Canada.

Nous allons donc proposer des modifications au Code du travail pour tenter de corriger cette situation alarmante. Il est certain qu'on ne peut pas légiférer complètement l'absence d'accidents au travail, mais nous croyons que nous devons quand même avoir dans le Code du travail des normes minimales de sécurité au travail pour protéger le plus possible les travailleurs canadiens.

Dans notre Budget, plus de 22 millions de dollars ont été consacrés à l'indemnisation des victimes d'accidents du travail en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Chaque année, quelque 30,000 employés du gouvernement canadien, en moyenne, sont victimes d'accidents du travail. Bien que les réclamations soient traitées par les autorités compétentes de la province où travaille l'employé, il reste quand même que c'est Travail Canada qui doit rembourser aux provinces les indemnités versées en vertu de la loi.

• 1125

Je voudrais signaler certains autres domaines d'activité et de préoccupation pour le Ministère, entre autres le travail à temps partiel, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, les crédits pour appuyer les projets visant à accroître la qualité de vie au travail, l'étiquetage des matières dangereuses, l'application des normes internationales du travail, l'ergonomie et les terminaux à écran cathodique, la sécurité dans les mines d'uranium et de charbon et, finalement, une meilleure communication entre les syndicats, le monde des affaires et le gouvernement.

Voilà donc un mandat assez large, assez important qui est exécuté de façon exemplaire, je dirais, par l'ensemble des employés de Travail Canada qui sont répartis non seulement à Ottawa, mais un peu partout à travers le pays, et dont le travail est complété par deux organismes indépendants du gouvernement mais quand même reliés, pour les fins de budget, à notre Ministère, le premier étant le Conseil canadien des relations de travail et le deuxième, le Centre canadien d'hygiène et de santé au travail. Ce sont deux organismes qui, dans leur domaine respectif, jouent un rôle fort important et correspondent à des besoins du milieu du travail canadien.

En terminant mes remarques, monsieur le président, je veux ajouter que les programmes et services mentionnés dans le Budget principal du Ministère représentent une façon souple, compétente et réaliste d'aborder les besoins et les préoccupations légitimes des syndicats, du monde des affaires et du gouvernement. Vous avez devant vous la ventilation en dollars des activités du Ministère, mais j'aimerais vous résumer ces chiffres pour qu'ils figurent dans le procès-verbal.

Il y a les services fédéraux de médiation et de conciliation, 3,653,000 dollars; les services généraux aux travailleurs, 24,426,000 dollars; le soutien du revenu d'adaptation pour les travailleurs, avec un budget de 23,510,000 dollars; le pro-

[*Translation*]

prevent accidents. I do not hesitate to cite this as a national disgrace. The human suffering involved is, of course, enormous, but the consequences for Canada's economy and productivity are also tremendously serious.

We will therefore propose amendments to the Labour Code to try and correct this alarming situation. Of course, we cannot legislate workplace accidents into oblivion, but we do believe that we nevertheless must have, in the Labour Code, minimum safety standards to protect the Canadian worker as much as possible.

In our Main Estimates, over $22 million have been allotted for injury compensation for federal government employees under the Government Employees Compensation Act. On average, 30,000 federal government workers are injured on the job every year. Although claims are handled by the provincial compensation authority where the employee works, Labour Canada reimburses the provinces for payments made under the act.

Other areas of activity and concern to the department which I would like to mention include part-time employment, equal pay for work of equal value, funds to support projects to enhance the quality of working life, the labelling of hazardous substances as they affect the workplace, application of international labour standards, ergonomics and VDT's, safety in uranium and coal mines and an expanded process of communication and consultation among labour, business and government.

This is therefore a far reaching and important mandate to which all the employees of Labour Canada apply themselves, not only those in Ottawa, but those across the country; their work is complimented by that of two independent agencies which do, however, have some links with Labour Canada for budgetary purposes: One of these is the Canada Labour Relations Board, and the other, the Canadian Centre for Occupational Safety and Health. These two agencies, each within their respective field, play an important role in relation to needs in the Canadian workplace.

In conclusion, Mr. Chairman, I wish to add that the programs and services which I have outlined in support of my department's Main Estimates represent a comprehensive, responsible and realistic approach to the legitimate needs and concerns of labour, business and government. You have the departmental dollar breakdowns before you. I would, however, like to summarize them for the record.

For the Federal Mediation and Conciliation Service, $3,653,000; General Labour Services, $24,426,000; labour adjustment-income support, with a budget of $23,510,000; the compensation of accidents in the workplace has a budget of

[*Texte*]

gramme d'indemnités pour accidents au travail, avec un budget de 24,014,000 dollars, sans déduction des sommes recouvrées des sociétés de la Couronne; les dépenses au chapitre de la politique et des communications, avec un montant de 10,826,000 dollars; et finalement, un montant pour l'administration générale du Ministère de Travail Canada de 8,736,000 dollars.

Le Budget du Ministère totalise donc 95,165,000 dollars, et c'est ce que nous soumettons à l'approbation du Comité parlementaire ce matin. Mes représentants et moi-même, nous nous ferons un plaisir de répondre à toutes vos questions sur les programmes et les activités du Ministère.

Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur le ministre.

Je donne maintenant la parole à M. Wenman du Parti progressiste conservateur.

Mr. Wenman: Thank you, Mr. Chairman.

My appreciation to the Minister for his initial document giving a rather thorough overview of his immediate plans. I would say that I was pleased with it generally. However, I doubt that this particular program will meet the needs of labour in the 1980s and 1990s, when we recognize that by 1990, 90% to 95% of those working in the labour force at that time are going to require retraining programs. There are 1.5 million unemployed right now who will require some kind of upgrading or training or should be in some kind of training programs at present rather than wasting on welfare and unemployment insurance.

• 1130

So as we face this challenge of 90% to 95% retraining of current workers in the program and 1.5 million unemployed who require further training and upgrading in order that they may enter the labour force and find a place of dignity in our society and productivity I think the overview you have provided hardly meets this kind of challenge.

It is always important that we have research, that we have studies. A fund for this, a fund for that—it seems everybody who comes to you with an idea must be getting a little money for this and for that. But I doubt the band-aid approach, and this seems to be initially a little more like cautious tinkering than the bold initiatives that will in fact be required.

But, since it appears to be tinkering, from the beginning I guess we had better find out what that is about. The Minister has made another promise that some time soon he is going to give us these amendments to the Labour Code: on December 7, 1983, in the Speech from the Throne, again in the House of Commons in January and now again today he gives us another promise that they will be forthcoming soon.

Mr. Minister, what do you mean by "soon"? Do you mean in this session? Do you mean before the Liberal leadership convention? Do you mean before the end of the month? Would you define "soon" for us, please?

[*Traduction*]

$24,014,000 (net of revenues recovered from Crown corporations); expenditure for policy and communications, $10,826,000; and finally, $8,736,000 for the general administration of Labour Canada.

This totals to a departmental budget of $95,165,000, which we submit for approval by this parliamentary committee this morning. My officials and I will be pleased to answer any questions you may have about our programs and activities.

Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister.

I will now give the floor to Mr. Wenman, of the Conservative Party.

M. Wenman: Merci, monsieur le président.

Je remercie le ministre de nous avoir donné ce document qui nous expose de façon assez détaillée ses projets immédiats. Dans l'ensemble, j'en suis satisfait. Toutefois, je crains que ce programme particulier ne réponde pas aux besoins des travailleurs au cours des années 80 et 90, dans la mesure où l'on reconnaît que d'ici à 1990, 90 à 95 p. 100 des travailleurs, dans la population active, auront besoin de programmes de recyclage. A l'heure actuelle, il faudrait prévoir pour les 1.5 million de chômeurs canadiens des programmes de recyclage ou de formation au lieu de subventionner des programmes de bien-être social ou d'assurance-chômage.

Mais étant donné ce défi qui consiste à recycler 90 à 95 p. 100 des travailleurs actuels, et compte tenu du million et demi de chômeurs qui auront besoin de programmes de recyclage ou de perfectionnement afin de se trouver du travail, de retrouver leur dignité et de hausser la productivité, je ne crois pas que les projets que vous avez exposés soient suffisants.

Il est toujours important de faire des recherches ou d'entreprendre des études. Nous avons prévu des fonds pour ceci, des fonds pour cela; tous ceux qui se présentent à vous avec des idées doivent recevoir un peu d'argent pour telle ou telle activité. Au départ, cela me semble des mesures de replâtrage ou de rafistolage prudent; mais il faudrait des initiatives plus audacieuses.

Puisqu'il semble s'agir de rafistolage, il vaut mieux chercher à en savoir plus long. Le ministre s'est engagé à apporter bientôt des modifications au Code canadien du travail dans le discours du Trône du 7 décembre 1983, à la Chambre des communes au mois de janvier, et encore une fois aujourd'hui.

Monsieur le ministre, qu'entendez-vous par «bientôt»? Est-ce à dire: au cours de cette session? Avant le congrès à la direction du Parti libéral? Avant la fin du mois? Qu'entendez-vous par «bientôt»?

[*Text*]

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, quite clearly in my preliminary remarks I indicated that I expect to be able to table these amendments, if not next week, the week after. So, clearly to answer my friend, it will be before the end of this month.

Mr. Wenman: Very good. We will look forward to those amendments and the details of the amendments.

Turning now to some specific questions on the Occupational Safety and Health Program, the Auditor General has commented on these programs and I would like to know what particular steps the Minister has taken relative to the criticisms of the Auditor General—more specifically, when regional operations perform such activities as investigating complaints, why are there no clear, measurable objectives for these activities?

Mr. Ouellet: I would like to ask my deputy to deal with this question, Mr. Chairman, if you agree.

Mr. Mark Daniels (Deputy Minister, Labour Canada): We are very conscious of the Auditor General's comprehensive audit of Labour Canada. I think we in fact now have a program in place where, to the degree we have not met, we are meeting virtually all the suggestions made to us by the Auditor General, including the development of some measurable program objectives in the occupational safety and health area.

Mr. Wenman: In 1981, 82,000 workers were injured and 18 killed in on-the-job accidents within Labour Canada's jurisdiction. What specifically is being done by Labour Canada to ensure compliance with the OSH rulings? Is the Minister going to tell me some specific programs rather than generally . . . ? It is fine to say that you are complying with or you are trying to change, but specifically what are you doing?

Mr. Ouellet: I am sorry. I was talking to one of my colleagues. I missed the question. I am sorry.

Mr. Wenman: Okay. The question again is: In 1981, 82,000 workers were injured and 18 killed in on-the-job accidents within the jurisdiction of Canada's Labour Code. What is being done specifically by Labour Canada to ensure compliance with OSH rulings?

Mr. Ouellet: Indeed responsibility of Labour Canada in this field is taken very seriously, and I would like to call, Mr. Chairman, on Mrs. Porteous, who is assistant deputy minister in charge of this division, to respond to the question.

• 1135

Mrs. W.F. Porteous (Assistant Deputy Minister, Operations, Labour Canada): Mr. Chairman, concerning specific actions undertaken, safety audits in selected sectors have been undertaken. I am referring, for example, to the mining sector in the Province of Saskatchewan, Devco in Cape Breton. Selected targeted industries have been the object of concentrated safety inspections, programs of inspections, with targets of performance established, follow-up investigations as a result of the initial reports, written and oral, to the employee and

[*Translation*]

M. Ouellet: Monsieur le président, j'ai dit très clairement dans mon allocution préliminaire que j'entends présenter ces modifications au cours de cette semaine ou de la semaine suivante. Alors ce sera certainement avant la fin de ce mois-ci.

M. Wenman: Très bien. Nous attendrons ces modifications avec impatience.

Passons maintenant à des questions précises sur le Programme de la santé et de la sécurité au travail. Le vérificateur général a parlé de ces programmes, et j'aimerais savoir quelles mesures le ministre a prises à la suite des critiques que lui a formulées le vérificateur général; de façon plus précise, j'aimerais savoir pourquoi il n'existe pas d'objectifs quantifiables ou précis permettant au bureaux régionaux d'entreprendre certaines activités, notamment l'étude des plaintes.

M. Ouellet: Monsieur le président, si vous êtes d'accord, mon sous-ministre répondra à la question.

M. Mark Daniels (sous-ministre, Travail Canada): Nous prenons à coeur les résultats de la vérification intégrée du ministère effectuée par le vérificateur général. Je crois que nous avons mis sur pied un programme qui nous permet de tenir compte de pratiquement toutes les recommandations du vérificateur général, y compris l'élaboration d'objectifs précis et quantifiables dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène professionnelle.

M. Wenman: En 1981, 82,000 travailleurs ont été blessés et 18 tués dans des accidents survenus en milieu de travail, à des endroits qui relèvent de la compétence de votre ministère. Que faites-vous précisément pour vous assurer que vous respectez les règlements concernant la sécurité et l'hygiène professionnelle? Peut-on nous donner des exemples précis plutôt que généraux . . . ? Vous dites que vous respectez les règlements ou que vous tentez d'améliorer la situation . . . mais encore . . . ?

M. Ouellet: Je regrette, je parlais à un de mes collègues. Je n'ai pas entendu votre question. Veuillez m'excuser.

M. Wenman: D'accord. Voici ma question: en 1981, 82,000 travailleurs ont été blessés et 18 tués dans des accidents survenus en cours d'emploi dans des milieux de travail soumis aux dispositions du Code canadien du travail. Que fait le ministère du Travail pour s'assurer qu'il respecte les règlements de sécurité et d'hygiène professionnelle?

M. Ouellet: Le ministère est très conscient de ses responsabilités dans ce domaine, monsieur le président; je demanderais à M^me^ Porteous, sous-ministre adjoint chargé de cette division, de répondre à cette question.

Mme W.F. Porteous (sous-ministre adjoint, Opérations, Travail Canada): Monsieur le président, pour répondre à cette question, je puis dire que des vérifications de la sécurité ont été effectuées dans certains secteurs, par exemple, le secteur minier dans la province de la Saskatchewan, la Devco, au Cap-Breton. Des industries particulières ont fait l'objet d'inspections de sécurité très approfondies; on a élaboré des programmes d'inspection, des objectifs de rendement, des enquêtes de suivi à la suite de premiers rapports écrits ou oraux présentés

[*Texte*]

employer groups in these industries. The entire compliance policy relative to the implementation of the code has been revised with a major focus on education, the promotion of prevention as opposed to the *ex post facto* correction, recognizing that it really is through the attack of the problem before it creates fatalities or serious injuries that performance is best undertaken.

I could go on at some length with respect to special initiatives in the grain sector, in the mining, in the transportation. I am illustrating by way of policy adjustments, administrative procedures, targeted high-risk industries, initiatives of the sort just mentioned.

Mr. Wenman: I think it is appropriate that prevention programs are established—and I would encourage those programs wherever we could—and that you have tightened up on compliance. But it is my understanding that there is a greater frequency of audit in the banks than in the mines, and the Auditor General's specific criticism was related to follow-up.

Now, do labour affairs officers conduct regular follow-up visits to ensure that previously identified safety hazards have been corrected? Is there a program to that effect initiated? It is one thing to criticize and to say something should be corrected. Is it checked?

Mrs. Porteous: The first point is that we were in no way in disagreement with the general observations made by the Auditor General. They were valid, and in many respects, the follow-up was not as adequate as it should be. Much of that, as the deputy referred to earlier, has been corrected. I want to repeat, though, that it is my conviction that their prevention is key and that we will not see a reversal in the high rate of industrial accidents until we have a much more successful prevention program. The second key is the recognition on the part of the employer and the employee of their responsibility in the workplace for safety.

So I would not want to lead you into believing that the regulatory activities, which are our business, including follow-up, will ever correct the social and economic costs referred to earlier by the Minister nearly as effectively as will the assumption of responsibility in the workplace by employers and employees themselves. Our job is to ensure that those safe work practices by the employees and the employers are in place and to ensure that follow-up, in fact, is undertaken where it is evident that those practices and procedures are not observed.

Mr. Wenman: It has been suggested that certain industries which have low-frequency rates receive more inspections than industries with higher rates and that perhaps the department may be treading cautiously in those areas where they in fact should be proceeding aggressively. Is that just a supposition, or is that in fact a reality?

Mrs. Porteous: I do not believe that to be the case. With respect to our regional people, where there are limitations on follow-up or program inspections, I believe it is because of resource difficulties. Hence, the importance of the workplace

[*Traduction*]

aux employeurs et aux employés de ces industries. La politique en matière d'application du code a fait l'objet d'une révision; on a mis l'accent sur l'éducation, la sensibilisation à la prévention, par opposition à des mesures de correction prises après le fait; on reconnaît que c'est en s'attaquant au problème avant qu'il ne provoque des accidents mortels ou des blessures graves que l'on peut améliorer le rendement.

Je pourrais discourir longuement sur les mesures spéciales prises dans le domaine des céréales, des mines et des transports. Je vous donne des exemples de mesures qui ont été prises, par le biais de rajustements de politiques, de procédures administratives, et de la désignation d'industries comportant des risques élevés.

M. Wenman: À mon avis, il faut encourager la création de programmes de prévention; je suis heureux de savoir que vous mettez l'accent sur l'application de la loi et des règlements. Mais si je comprends bien, on fait plus souvent des vérifications dans les banques que dans les mines; les critiques précises formulées par le vérificateur général portaient sur les visites de suivi ou de rappel.

Or, les agents des affaires du travail effectuent-ils des visites de suivi périodiques pour s'assurer que l'on a apporté des mesures correctives aux dangers qui ont été décelés? A-t-on créé un programme pour assurer cela? On a beau critiquer ou faire des recommandations, mais y a-t-on donné suite?

Mme Porteous: Tout d'abord, je tiens à souligner que nous ne nous sommes absolument pas opposés aux observations formulées par le vérificateur général. Il avait raison: dans bien des cas, le suivi donné n'était pas suffisant. Comme l'a dit précédemment le sous-ministre, on a largement remédié à la situation. Pourtant, je tiens à répéter une chose: je suis convaincu que la solution clé du problème réside dans les programmes de prévention, sans lesquels on ne réduira pas le taux élevé des accidents industriels. Deuxièmement, il faut que l'employeur et l'employé reconnaissent leur part de responsabilité en matière de sécurité.

Je ne veux donc pas vous leurrer: le ministre a parlé des coûts économiques et sociaux en cause; à mon avis, les mesures réglementaires, y compris les visites de suivi, qui relèvent de nous, ne réussiront pas à renverser la tendance d'une façon aussi efficace que si les employeurs et les employés eux-mêmes acceptaient une partie de la responsabilité en matière de sécurité en milieu de travail. Notre travail consiste à prévoir ces mesures de sécurité à l'intention des employés et des employeurs et d'effectuer des visites de suivi dans les cas où ces mesures ou ces procédures ne sont pas observées.

M. Wenman: On a dit que certaines industries où le taux d'accident est moins élevé font l'objet d'inspections plus nombreuses que celles où les taux sont plus élevés; se pourrait-il que le ministère montre moins de vigilance dans les secteurs où il devrait plutôt faire preuve de dynamisme? Cette déclaration est-elle près de la réalité?

Mme Porteous: Je ne le crois pas. Si les employés de nos bureaux régionaux ne peuvent pas assurer toutes les visites de suivi ou les inspections voulues, c'est à cause d'un manque de ressources. Voilà pourquoi il est important que les employeurs

[*Text*]

assuming the responsibility. If we are not as frequently in the mines, for example, as we would like to be, it is because of resource difficulties. It is my belief, however, that as a regulator with a shared responsibility for safety in the workplace, it is not our responsibility to have as many inspectors on the sites as there are employees and employers. We can never duplicate what is that essential responsibility.

• 1140

However, on the specific point made earlier that we are possibly more frequently in the banks than we are in the mines, that is statistically just not the case. It is in fact to my regret that we are not more frequently in the banks, because there are hazards associated with the financial institutions which produce complaints; and we respond to the complaints, we are in fact unable to carry out what I would consider to be the desired level of program inspections in the banks.

The Chairman: Your last question on this round, Mr. Wenman.

Mr. Wenman: A specific example in 1981-1982, there were 215 inspections in the banks which saw two injuries per 100 employees, while there were only 55 inspections in mining that had 87 injuries per 100, and 50 inspections in longshoring with 37 injuries per 100 employees. I hope you can find this statistic to be incorrect, and if not, that the Minister—specifically to the Minister—will look at the allocation. I can appreciate the problem with the shortage of resources and it then becomes a matter of priorities where these resources are placed, but surely if these statistics are accurate or anywhere near accurate, even a trend, the Minister would want to investigate this matter and assure that high-risk industries in fact receive the emphasis of the resources available. I would like the Minister, please, to comment on that.

Mr. Ouellet: I can assure the member of the committee, Mr. Chairman, that we will take the suggestion of the Hon. Member and we will look at it and see what could be done.

The Chairman: Thank you. Mr. Parker.

Mr. Parker: Thank you, Mr. Chairman.

I welcome the opportunity, Mr. Minister, to ask a few questions today. I want to first of all begin with a question regarding British Columbia. The Minister is aware that the Canadian Labour Congress has complained to the International Labour Organization concerning the July 7 legislative package of British Columbia and Alberta's proclamation of Bill 44 with regard to their infringements of various ILO conventions. Can the Minister indicate whether he is prepared to table the federal government's response to the ILO concerning violations of ILO conventions by the British Columbia and Alberta governments?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, there is a well-set procedure established to deal with these complaints. In relation to this one, as well as for any other, we are bound by procedures that are established by the International Labour Organization, and we have to follow it. As such, in a sense, the department is an

[*Translation*]

et les employés assument certaines responsabilités en milieu de travail. Si nous n'effectuons pas autant d'inspections que nous le voudrions dans les mines, par exemple, c'est en raison d'un manque de ressources. Toutefois, même si nous partageons cette responsabilité de sécurité en milieu de travail, nous n'avons pas à envoyer autant d'inspecteurs sur le terrain qu'il y a d'employés ou d'employeurs. Chacun doit assumer ses responsabilités essentielles.

Mais on a dit qu'on s'intéressait peut-être davantage aux banques qu'aux mines; ce n'est tout simplement pas vrai; les chiffres le prouvent. En fait, je regrette que nous ne nous rendions pas si souvent dans les banques car les institutions financières d'où émanent certaines plaintes comportent des risques; nous étudions les plaintes et, malheureusement, nous ne pouvons pas effectuer le nombre d'inspections souhaitables auprès des banques.

Le président: Monsieur Wenman, vous en êtes rendu à votre dernière question pour ce premier tour.

M. Wenman: Voici un exemple précis: en 1981-1982, on a procédé à 215 inspections dans les banques qui n'ont enregistré que deux blessures par 100 employés; par contre, on n'a procédé qu'à 55 inspections dans les mines qui enregistraient 87 blessures par 100 employés; chez les débardeurs, où le nombre de blessures s'élève à 37 par 100 employés, on a fait 50 inspections. J'espère qu'on pourra prouver l'inexactitude de ces chiffres; sinon, j'espère que le ministre étudiera la répartition. Je peux comprendre qu'il s'agit d'un manque de ressources et, par conséquent, d'une nouvelle répartition des priorités; mais si ces chiffres reflètent la réalité ou une tendance, le ministre voudra certainement étudier cette affaire et s'assurer que les industries qui comportent des risques élevés recevront la part du lion des ressources dont on dispose. Je demanderais au ministre de se prononcer à ce sujet.

M. Ouellet: Monsieur le président, nous allons tenir compte de la proposition de l'honorable député; nous allons étudier la situation pour voir si des mesures s'imposent.

Le président: Merci. Monsieur Parker.

M. Parker: Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, je suis heureux de pouvoir vous poser des questions aujourd'hui. Tout d'abord, j'aimerais parler de la Colombie-Britannique. Le ministre sait que le Congrès du travail du Canada a formulé une plainte auprès du Bureau international du travail au sujet de la loi adoptée le 7 juillet par la Colombie-Britannique et l'adoption du Bill 44 en Alberta; ces lois contreviendraient aux diverses conventions du BIT. Le ministre peut-il nous dire s'il est disposé à déposer la réponse du gouvernement fédéral au BIT concernant ces infractions aux conventions du BIT qu'auraient commises les gouvernements de la Colombie-Britannique et de l'Alberta?

M. Ouellet: Monsieur le président, un mécanisme très précis régit ce processus. Dans ce cas-ci comme dans bien d'autres, nous sommes liés par des procédures élaborées par le Bureau international du travail. Par conséquent, le Ministère sert d'intermédiaire et présente les divers points de vue au BIT. Je

[*Texte*]

intermediary to submit the various points of view to the attention of the ILO. I could assure the Hon. Member that it has been done and the matter has been looked at by the ILO, but I do not think I am at liberty to release exchange of correspondence with the ILO.

Mr. Parker: Mr. Chairman . . .

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, my deputy indicates to me that after the matter has been considered and decided by the ILO, then a report is made public and the matter becomes public information and indeed could be dealt with at that time.

Mr. Parker: I respect the conditions you are under, Mr. Minister, but it creates a very difficult problem for the complaintee who is complaining and wanting to know the stand of the Government of Canada with regard to this. If the ILO is going to have any consequence, or if the Canada Labour Code is, there has to be some kind of co-operation between the Departments of Labour and the complainee. I find it hard to understand that we have set up for ourselves criteria such that a complaint comes to the International Labour Organization in Geneva from Canadian workers and they cannot get some kind of substantive avenue through which to base and carry out their complaint that would comply with the Canada Labour Code and assist them in their complaint.

• 1145

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I could assure Mr. Parker that indeed Labour Canada has been co-operative and it is indeed carrying out its responsibility to the fullest extent in the presentation of the matter before the ILO.

To explain the procedures in a little more detail and to talk more specifically about this matter, I would invite, Mr. Chairman, the Assistant Deputy Minister, Mr. Protti, who is dealing with these matters, to answer the remarks of Mr. Parker.

Mr. R.J. Protti (Assistant Deputy Minister, Policy, Labour Canada): Thank you, Minister. Mr. Chairman, I will just take a couple of minutes to explain the process and procedures for Mr. Parker.

Should a union have a complaint against a particular piece of federal or provincial legislation, they direct their complaints specifically to the International Labour Organization. The International Labour Organization, and specifically its Committee of Freedom of Association, then transmits that complaint to the Government of Canada requesting a written reply. I emphasize a written reply, because the processes of the ILO, in this case, are all written.

The Government of Canada, if it is a complaint directed against a provincial government's legislation, then submits the reply, Minister to Minister, to the government concerned. That government then prepares its reply, the Government of Canada then transmits that reply to the ILO, the ILO then examines, through its Committee of Freedom of Association, the written complaint of the union concerned and the government's reply. Should the committee feel satisfied with the quality of information it has at its disposal at that time, it will prepare

[*Traduction*]

peux assurer l'honorable député que nous nous sommes acquittés de notre tâche, que le BIT a étudié la situation; mais je ne me sens pas en droit de rendre publique la correspondance que nous avons échangée avec le BIT.

M. Parker: Monsieur le président . . .

M. Ouellet: Monsieur le président, mon sous-ministre me dit que lorsque le BIT a étudié la situation et qu'il a rendu sa décision, on publie un rapport destiné au public; on pourrait discuter à nouveau de cette affaire lorsque ce rapport sera publié.

M. Parker: Je comprends bien votre situation, monsieur le ministre; mais il est très difficile pour l'auteur de la plainte de connaître la position du gouvernement du Canada dans cette affaire. Si les règlements du BIT ou les dispositions du Code canadien du travail doivent s'appliquer, les ministères du Travail doivent collaborer avec l'auteur de la plainte. Je ne comprends pas pourquoi nous avons adopté des critères tels que lorsque le Bureau international du travail de Genève est saisi d'une plainte de la part des travailleurs canadiens, ces derniers ne puissent pas trouver un défenseur solide de leurs arguments qui respecterait les dispositions du Code canadien du travail pour faire avancer leur cause.

M. Ouellet: Monsieur le président, je peux dire à M. Parker que mon Ministère a collaboré et qu'il s'acquitte de toutes ses responsabilités devant le BIT.

Pour vous expliquer les procédures de façon plus détaillée, je vais demander au sous-ministre adjoint, M. Protti, qui est plus compétent en la matière, de répondre à M. Parker.

M. R.J. Protti (sous-ministre adjoint, Politiques, Travail Canada): Merci, monsieur le ministre. Monsieur le président, je vais prendre une ou deux minutes pour expliquer le processus à M. Parker.

Si un syndicat veut formuler une plainte concernant une loi fédérale ou provinciale, il s'adresse directement au Bureau international du travail. Ce bureau et, de façon plus précise, son comité de la liberté d'association transmettent alors cette plainte au gouvernement du Canada, en demandant une réponse écrite. Je souligne qu'il s'agit d'une réponse écrite car dans des cas semblables, tout se fait par écrit.

Si la plainte porte sur une loi d'un gouvernement provincial, le gouvernement du Canada ou le ministre fédéral visé transmet la réponse à son homologue provincial. Le gouvernement provincial rédige sa réponse qui est transmise par le gouvernement du Canada au BIT; le BIT, par le biais de son comité de la liberté d'association, étudie la plainte formulée par le syndicat et la réponse du gouvernement. Si le comité estime avoir reçu tous les renseignements voulus à ce moment-là, il rédigera des conclusions finales qui font partie de son

[*Text*]

what it calls definitive conclusions, which are then published as part of its report to the governing body and are then freely available to anybody.

If the committee is concerned about the quality of written information it has, it can request supplementary information from the government concerned. In that case, a reply comes back and they will follow the same procedure again.

The other avenue that is, of course, open to a union complainant is that if they are still not satisfied they can resubmit another complaint. So there are really two approaches, from a written perspective, through which these issues can be looked at.

Mr. Parker: Thank you, Mr. Chairman. I would now like, if I may, Mr. Chairman, to direct a question to the Minister with regard to the Fair Wages and Hours of Labour Act. I have a memo in front of me with regard to fair wages exemption. Is the Minister aware that there is a policy out now where the government, under federal bidding, and so on, is exempting people from the federal government's Fair Wages and Hours of Labour Act?

Mr. Ouellet: I have to say, Mr. Chairman, that I came to this position as Minister of Labour at a time when a decision had been taken previously to deal with these matters. I am living with the situation, more or less, rather than reacting to situations.

Mr. Parker: The problem, Mr. Chairman, is that the workers are having to deal with it every day: bids are coming in, applications are coming in for exemptions, many of the organized workers are being penalized because of it. I would urge the Minister to take a very, very serious look at what is happening. I would like also, if I could, to get a report as to what was taking place three years ago . . . how many exemptions were approved three years ago—compared with what is happening today. Labour is feeling very, very threatened with regard to these exemptions.

• 1150

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I could undertake to review the situation and report to the Hon. Member and to the committee.

Mr. Parker: I would appreciate it very much, Mr. Minister, if that could be done.

Now, if I may, Mr. Minister, I would like to deal with the Office of Arbitration very briefly. I attended a railway Office of Arbitration in Montreal and was refused access to it, stating that it was not public. Under the Canada Labour Code, from the information that I have, the Office of Arbitration is open to the public, and I find it hard to believe that CP Rail or the railway unions have extraordinary powers; it is set up under Section 149(2) of the Canada Labour Code, Part V, as alternate procedures for settling adverse effects of technological change as contemplated by the provisions of the Code. I would like to ask the Minister if he is aware that they have excluded their arbitration hearings to the public? I would like to know why.

[*Translation*]

rapport à l'administration dont tout le monde peut recevoir copie.

Si le comité estime avoir besoin d'autres renseignements, il peut les demander au gouvernement en cause. Dans ce cas, il le fait par la même voie hiérarchique.

Bien entendu, si le syndicat n'accepte pas la conclusion de l'affaire, il peut formuler une autre plainte. Il y a donc deux façons dont on peut régler ces affaires par écrit, bien entendu.

M. Parker: Merci, monsieur le président. Si vous le permettez, j'aimerais poser une question au ministre au sujet de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. J'ai en main un document qui porte sur une exception aux dispositions sur les justes salaires. Le ministre est-il au courant d'une politique qui permet au gouvernement fédéral de faire des exceptions au chapitre de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail?

M. Ouellet: Monsieur le président, j'ai accepté le portefeuille de ministre du Travail au moment où une décision avait déjà été prise à ce chapitre. D'une certaine façon, j'accepte les décisions qui ont été prises antérieurement plutôt que de me prononcer sur la situation.

M. Parker: Monsieur le président, des travailleurs font régulièrement face à des situations qui sont visées par ces dispositions: des demandes d'exceptions sont présentées et bon nombre de travailleurs syndiqués se voient pénalisés. J'exhorte le ministre à étudier la situation de très près. J'aimerais également qu'on m'explique la situation d'il y a trois ans; combien d'exceptions ont été approuvées il y a trois ans, par rapport au nombre qui sont approuvées aujourd'hui? Les travailleurs se sentent menacés par ces exceptions.

M. Ouellet: Monsieur le président, je peux m'engager à étudier la situation et à faire rapport à l'honorable député et au Comité.

M. Parker: Si c'est possible, monsieur le ministre, je l'apprécierais beaucoup.

Monsieur le ministre, j'aimerais très brièvement parler du Bureau d'arbitrage. À Montréal, je me suis rendu à une séance du Bureau d'arbitrage des chemins de fer et on m'y a refusé l'accès en déclarant que c'était à huis clos. D'après mes renseignements, en vertu du Code du travail du Canada, les séances du Bureau d'arbitrage sont publiques et j'ai de la difficulté à croire que les syndicats de CP Rail ou des chemins de fer ont des pouvoirs extraordinaires; cet organisme a été créé aux termes de l'article 149(2) de la Partie V du Code du travail du Canada comme procédure de rechange pour régler la question des effets négatifs des changements technologiques tels qu'envisagés par les dispositions du Code. Le ministre est-il au courant que ces audiences d'arbitrage sont à huis clos? Et je voudrais savoir pourquoi elles le sont?

[*Texte*]

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, it is quite clear that under certain circumstances, in order to facilitate a settlement, there might be some special arrangement made. But in order to give you a more appropriate and to-the-point explanation, I would like, Mr. Chairman, to ask the Senior ADM, Mr. Kelly, to address this question.

Mr. W.P. Kelly (Senior Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service, Department of Labour): Of course, the railway Office of Arbitration is a very specialized form of arbitration that has been in existence for over some 60 years on the railways and works very effectively to prevent backlog of grievances; a permanent arbitrator is engaged by some 14 or 15 railway unions and the major carriers and some short-line railways. The Office of Arbitration, including the arbitrator and its staff, is at the direction of the unions and railways. I was not aware they were not public proceedings, but I would suggest that the parties would have that right to determine these terms of reference in their proceedings. I can see situations where it might be difficult in the disposition of grievances if there were a considerable audience in effect. But I do not know if you have discussed this with the railway unions and the companies; they must have their own reason for this.

The deputy points out, rightfully so, this is not a piece of government machinery; this is their private arrangement for expedited arbitration and in my experience, where you have that number of employees and that number of grievances, they are handled very very expeditiously.

The Chairman: Your time has expired on this round, Mr. Parker.

Mr. Parker: One last question?

The Chairman: You have gone three minutes over already. I will be back to you for sure.

Mr. Dubois.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

J'aimerais poser quelques questions au ministre mais, tout d'abord, je voudrais lui souhaiter la bienvenue et le remercier de l'exposé qu'il nous a présenté ce matin sur les divers programmes et les sommes d'argent qui y sont consacrés.

Monsieur le ministre, je désirerais revenir à la page 6 de votre texte où on parle du Programme d'aide financière pour la formation syndicale. J'aimerais que vous nous disiez ce matin, si c'est possible, quels sont les montants qui ont été versés au cours la dernière année financière à la CSN, à la FTQ et à à la CSD. Le CTC a sûrement reçu de l'argent aussi. J'aimerais savoir précisément quels sont les montants d'argent qui ont été donnés aux centrales syndicales principales du Québec. J'aimerais que le ministre me donne ces détails ce matin si c'était possible.

• 1155

M. Ouellet: Je n'ai pas ces documents ici, mais, de mémoire, le syndicat qui a reçu le montant le plus important est la CSN. Je pense que c'est un montant de plus de 1 million de dollars.

[*Traduction*]

M. Ouellet: Monsieur le président, il est clair que dans certaines circonstances, afin de faciliter un règlement, il peut y avoir des arrangements spéciaux de pris. Toutefois, afin de vous donner une réponse plus appropriée et plus au fait, monsieur le président, je demanderais au sous-ministre adjoint principal, M. Kelly, de vous en parler.

M. W.P. Kelly (sous-ministre adjoint principal, Service fédéral de médiation et de conciliation, ministère du Travail): Evidemment, le Bureau d'arbitrage des chemins de fer est une forme très spécialisée d'arbitrage qui existe depuis plus de 60 ans et qui est très efficace pour éviter tout arriéré de griefs; il y a un arbitre permanent embauché par les quelque 14 ou 15 syndicats de chemins de fer, les principaux transporteurs et certains petits transporteurs de chemins de fer. Le Bureau d'arbitrage, y compris l'arbitre et son personnel, relève des syndicats et des chemins de fer. J'ignorais que leurs rencontres étaient à huis clos, mais je pense que les parties auraient le droit de fixer leur mandat dans le cadre de leurs réunions. Je conçois des situations où il serait difficile de régler des griefs devant un auditoire nombreux. J'ignore si vous en avez parlé aux syndicats des chemins de fer ou aux compagnies, ils doivent avoir leurs propres motifs pour agir ainsi.

Comme l'a bien spécifié le député, il ne s'agit pas d'un mécanisme gouvernemental; il s'agit d'un arrangement privé d'arbitrage et d'après mon expérience, les choses sont réglées avec beaucoup de célérité compte tenu du nombre d'employés et du nombre de griefs.

Le président: Monsieur Parker, votre temps est écoulé pour ce tour-ci.

M. Parker: Une dernière question?

Le président: Vous avez déjà dépassé votre temps de trois minutes. Je reviendrai à vous plus tard.

Monsieur Dubois.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chairman, I would like to ask a few questions to the Minister. First, I would like to welcome the Minister and thank him for the information he presented us with this morning on the different programs and amounts of money affected to these programs.

Mr. Minister, I would like to come back to page 6 of your text where you mentioned the financial assistance program for labour education. I would like you to tell us this morning, if possible, what are the amounts given to the CNTU, FTQ and CSD during the last fiscal year. The CLC has surely received money also. I would like to know precisely the amounts of money given to the major group of affiliated trade unions of Quebec. I would like the minister to give me these details this morning, if possible.

Mr. Ouellet: I do not have these documents with me, but from memory, the union which received the highest sum of money is the CNTU. I think there is even an amount exceed-

[*Text*]

Ensuite vient la CEQ. La FTQ ne reçoit pas un montant comme tel au Québec. La FTQ étant affiliée au Congrès du travail du Canada, la subvention est accordée au CTC qui, lui, fait la répartition entre ses affiliés.

M. Dubois: Et la CSD? La CSD a eu un montant . . .

M. Ouellet: La CSD a également reçu un montant qui équivaut à peu près au montant de la CEQ. Finalement, il y a, je crois, un groupe de syndicats au Québec qui reçoivent des subventions, mais qui ne sont pas des centrales syndicales. Ce sont des syndicats . . .

M. Dubois: Le syndicat de la métallurgie, par exemple, les métallos ou des choses comme cela . . .

M. Ouellet: . . . qui reçoivent des subventions.

M. Dubois: Les rembourreurs ont également une centrale.

M. Ouellet: Je pourrais peut-être demander à M. Helmes de donner des détails sur ces subventions. Avez-vous ces détails?

Mr. C. Helmes (Director, Finance, Labour Canada): I do not have the figures by individual union. They are available, and I would be pleased to get them for you and the committee. I can tell you that the figures in the estimates, as forecast under the grants and contributions, are fairly accurate as to what was spent in 1983-1984 and the amounts provided for 1984-1985 will be very, very close to our expenditures this coming year. For example, the grants to the unions and their individual members not affiliated with the Canadian Labour Congress are estimated at $769,000. I think that is a fairly close figure. We spent approximately $636,000 on those last year.

On the contributions side to the Canadian Labour Congress, there was about $3.1 million spent in 1983-1984, and we are providing $3.5 million in 1984-1985. But I shall certainly be pleased to get the details by union for you, sir.

Mr. Dubois: Mr. Chairman, I would appreciate it if the department could send members of the committee the regular figure each union receives . . . sections of unions, for instance, such as in Quebec.

Monsieur le ministre, le ministère exerce-t-il un contrôle sur ces sommes d'argent versées à toutes les centrales syndicales? Il y a sûrement des rapports qui doivent être faits au ministère sur le genre de travail qui a été accompli. Par exemple, la C.E.Q. pourrait dire: Nous avons fait du travail sur la négociation syndicale en fonction des décrets du gouvernement du Québec, ou encore, nous avons participé à telle négociation et nous avons dû engager un spécialiste pour donner des séances d'information. Y a-t-il des rapports à ce sujet qui sont faits au ministère du Travail?

M. Ouellet: Monsieur le président, je peux confirmer que des représentants de Travail Canada discutent périodiquement de l'utilisation de ces fonds avec les responsables dans chacune des centrales syndicales. Comme je le disais dans mes remar-

[*Translation*]

ing $1 million. And then you have the CEQ which is next. The FTQ does not receive an amount as such in Quebec. The FTQ being affiliated to the Canada Labour Congress, the subsidy goes to the CLC which, in turn, apportions it amongst its affiliated unions.

Mr. Dubois: And what about the CSD? The CSD has received an amount . . .

Mr. Ouellet: The CSD has also received an amount which is approximately the same as that of the CEQ. Finally, I believe there is a group of unions in Quebec which receive subsidies, but they are not groups of affiliated trade unions. They are unions . . .

Mr. Dubois: For example, the steelworkers' union, or these types of trade unions . . .

Mr. Ouellet: . . . which receive subsidy.

Mr. Dubois: The upholsterers are also affiliated as a group of trade unions.

Mr. Ouellet: Maybe I could ask Mr. Helmes to give you details on these subsidies. Do you have these details?

M. C. Helmes (directeur, Finances, Travail Canada): Je n'ai pas les chiffres pour chaque syndicat. Mais ils sont disponibles et je me ferai un plaisir de vous les fournir ainsi qu'au Comité. Je puis vous dire que les chiffres dans les prévisions budgétaires, tels que prévus pour les octrois et les contributions, représentent assez précisément ce qui a été dépensé en 1983-1984 et les montants prévus pour 1984-1985 seront très très près de nos dépenses pour l'année qui vient. Par exemple, les subventions accordées aux syndicats et à leurs membres individuels qui ne sont pas affiliés au Congrès du travail du Canada, sont estimées à 769,000$. Je pense que ce chiffre est très très près des dépenses réelles. L'an dernier, nous avons dépensé environ 636,000$ à ce poste.

Pour ce qui est des contributions au Congrès du travail du Canada, en 1983-1984 nous avons dépensé environ 3,1 millions de dollars et pour 1984-1985 nous prévoyons 3,5 millions de dollars. Mais je me ferai certainement un plaisir de vous obtenir la ventilation par syndicat.

M. Dubois: Monsieur le président, ce serait apprécié si le Ministère pouvait envoyer à chaque membre du Comité des informations sur ce que reçoit chaque syndicat . . . chaque syndicat affilié, par exemple, comme c'est le cas au Québec.

Mr. Minister, does the department have a control on the amounts given to all these groups of affiliated trade unions? Undoubtedly, there must be reports made to the department on the kind of work which was done. For example, the CEQ could say: We have done work on labour negotiation relative to the orders of the Quebec government, or else, we have participated in such a negotiation and we had to hire an expert to give briefing sessions. Are reports on the matter made to the department of Labour?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I can confirm that representatives of Labour Canada discuss periodically the utilization of these funds with the persons responsible in each of these groups of affiliated trade unions. As I said in my opening

[*Texte*]

ques préliminaires, ces sommes d'argent servent principalement à la formation de cadres, à la formation de personnel à l'intérieur des centrales syndicales en vue d'améliorer leur aptitude à négocier et de les aider à approfondir certains aspects du droit du travail ou de la formation syndicale.

• 1200

On a fait, de l'extérieu,r une évaluation du bien-fondé d'un tel programme et, à la suite de cette évaluation objective, extérieure, il a été décidé de prolonger ce programme de cinq ans. Il nous semble qu'un tel programme est essentiel si l'on veut avoir un monde syndical mieux informé, mieux préparé à défendre le point de vue des travailleurs à l'occasion de discussions en vue de conventions collectives. Très souvent, un manque d'information peut être cause de conflits de travail, alors qu'une meilleure connaissance des données économiques et de la situation peut aboutir à une négociation collective plus objective, plus rationnelle et éviter des malentendus.

M. Dubois: Est-ce que le ministère du Travail accède aux demandes financières d'une centrale syndicale jusqu'à concurrence de tel montant ou bien si, en établissant l'enveloppe budgétaire totale, on dit: Le C.T.C., compte tenu du nombre de membres, aura tel montant, la C.S.D. tel montant et la C.E.Q. tel montant? Est-ce de cette façon-là que l'on procède?

M. Ouellet: C'est fixé en fonction d'un *per capita*.

M. Dubois: Est-ce qu'on fait un paiement unique ou si le ministère fait cela en deux étapes, par exemple?

M. Ouellet: C'est échelonné. Il y a un paiement préliminaire qui représente à peu près 25 p. 100 de la somme et des paiements subséquents pour compléter la subvention globale.

M. Dubois: Est-ce que le C.T.C. est d'accord sur ce programme-là? Est-ce la centrale qui désire le plus que le programme se poursuive? Evidemment, on connaît un peu leurs allégeances. Ce ne sont pas les plus grands défenseurs du gouvernement actuel. Est-ce que les gens du C.T.C. sont d'accord sur cela? Ont-ils voulu que cela se poursuive jusqu'en mars 1986? Je pense que leur président, M. McDermott, souscrit quelque peu au N.P.D.

M. Ouellet: Je dois dire, monsieur le président, que dans mes discussions avec les chefs de toutes les centrales syndicales, je n'ai eu que des remarques élogieuses à l'endroit du programme. Tous les représentants des syndicats avec qui j'ai discuté de ce programme m'ont dit qu'ils le considéraient comme étant un programme très utile au gouvernement canadien, un programme qu'ils aimeraient voir se perpétuer.

Le président: C'était votre dernière question. Chacun dispose de dix minutes.

Mr. Dubois: Okay. Put my name on for a second round.

The Chairman: Yes.

Now that we have a quorum here, it would assist us in being more flexible in answering questions if I could have unanimous consent to deal with all the votes of the department at once,

[*Traduction*]

remarks, these sums of money mainly serve for executive training, personal training inside the group of affiliated trade unions so to improve their capacity to negotiate and to help them to familiarize themselves with certain aspects of the Labour Code or labour training.

An evaluation of the usefulness of such a program has been done externally and following that objective evaluation, which was external, the decision was to maintain the program five years. It seems to us that such a program is essential if we want better informed unions, unions better prepared to represent the workers' opinions during collective bargaining. We often see that a lack of information can cause work disputes and a better knowledge of the economic parameters and the situation can lead to a more objective and rational collective bargaining and avoid misunderstandings.

Mr. Dubois: Does the Department of Labour meet the financial requests of a union to the tune of a certain amount or in preparing the total budgetary envelope do you take into account the number of members represented by CLC, CNTU, or CEQ? Is that the way you proceed?

Mr. Ouellet: The amount is based on the membership, per capita.

Mr. Dubois: Is there one payment only or does the department proceed in two stages?

Mr. Ouellet: The payments are staggered. There is a preliminary payment which represents about 25% of the total payment and following that there are other payments to complete.

Mr. Dubois: Does the CLC agree with that program? Is it the union that most wants the program to be maintained? Obviously, we know what their allegiances are. They are not the greatest supporters of the present government. Is the CLC in agreement with that? Do they want to see it maintained until March 1986? I think that their chairman, Mr. McDermott, has a tendency to be an NDP supporter.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, in my discussions with the leaders of the various unions, I have heard only praise with respect to the program. All the representatives of the unions with whom I have talked about the program have told me that they considered it very useful for the Government of Canada and that they would want to see it maintained.

The Chairman: This was your last question. Everybody has 10 minutes.

M. Dubois: D'accord. Inscrivez-moi au deuxième tour.

Le président: Je le ferai.

Puisque nous avons le quorum, je vous demanderai afin de faciliter la discussion, de me donner votre consentement unanime pour mettre en délibération tous les crédits du

[*Text*]

and not just vote 1, although I have been lenient. So with unanimous consent, could we deal with Votes 1, 5, 10, and 20?

Some Hon. Members: Agreed.

LABOUR

A—Department

Vote 5—Labour—The grants listed in the Estimates $6,727,000

B—Canada Labour Relations Board

Vote 10—Canada Labour Relations Board—Program expenditures $5,086,000

D—Canadian Centre for Occupational Health and Safety

Vote 20—Payments to the Canadian Centre for Occupational Health and Safety $5,045,000

The Chairman: We move now to the second round. Each party has had 10 minutes in the opening round and we will now have 5-minute questions. We start with Mr. St. Germain.

Mr. St. Germain: Thank you, Mr. Chairman.

Good day, Mr. Minister.

I have only one question, really. It pertains to page 9 in your presentation, Mr. Minister. My question is related to technological change in the workplace; $5.5 million over the next three fiscal years will be allocated to this important initiative. My first question would be, given the drastic unemployment—and a lot of this unemployment has been brought on, or some of it has been brought on, I would imagine, by the economic situation, but also a lot of it has been brought on by these technological changes that have taken place.

• 1205

Does the Minister feel that he can address the problem with that amount of a budget over the next three years or is this just a tokenism to say that we are addressing the problem?

Mr. Ouellet: Well, Mr. Chairman, it is quite clear that the amount of $5 million cannot redress entirely the situation. Mr. St. Germain is right in identifying the tremendous change in our society due to technological change. With the effect that these changes have on the labour component, the labour situation. But the Department of Labour is of the opinion that, with this modest amount we could give some funds at the disposal of labour groups to analyse the consequence of some technological change.

In many respects, these changes come about without proper identification of potential consequence of it and a better informed labour movement, I believe, is a better participant in our society. There has been a lot of discussion about joint effort involving governments, the business community and the labour movement. Very often information is at the disposal of the business community for a variety of reasons. They have access to data, to research, to information, that is not always available to the labour people.

[*Translation*]

Ministère, pas seulement le crédit 1er. J'ai fait preuve de bienveillance. Avons-nous le consentement de tous pour mettre en délibération les crédits 1, 5, 10 et 20?

Des voix: D'accord.

TRAVAIL

A—Ministère

Crédit 5—Travail—Subventions inscrites au Budget $6,727,000

B—Conseil canadien des relations du travail

Crédit 10—Conseil canadien des relations du travail—Dépenses du programme $5,086,000

D—Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Crédit 20—Paiements au Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail $5,045,000

Le président: Nous commençons donc le deuxième tour. Chaque parti a eu dix minutes au premier tour, mais maintenant les interventions sont limitées à cinq minutes. Monsieur St. Germain.

M. St. Germain: Merci, monsieur le président.

Bonjour monsieur le ministre.

Je n'ai qu'une question à poser. Il s'agit de ce que vous dites à la page 9 de votre exposé. Ma question porte sur les changements technologiques en milieu de travail. Une somme de 5.5 millions de dollars sur les trois exercices financiers prochains a été réservée à cette importante initiative. Le chômage sévit actuellement. Beaucoup de sans-emploi doivent leur situation de chômeur à la conjoncture économique, mais je dois ajouter que beaucoup d'entre eux sont au chômage à cause des modifications technologiques qui se sont produites.

Le ministre pense-t-il qu'il peut résoudre le problème avec un budget aussi minime sur trois années? S'agit-il d'une somme symbolique?

M. Ouellet: Monsieur le président, il est évident qu'une somme de cinq millions de dollars ne peut pas permettre de redresser totalement la situation. M. St. Germain a raison quand il dit que notre société a été bouleversée par les changements technologiques. Ces changements technologiques ont une incidence sur la main-d'oeuvre. Le ministère du Travail estime cependant qu'avec cette modeste somme nous pouvons offrir quelque chose aux syndicats pour leur permettre d'analyser les conséquences de ces changements technologiques.

A plusieurs égards, quand ces changements se produisent, on peut en reconnaître les conséquences potentielles et j'estime que plus les travailleurs sont renseignés, plus valable est leur participation à notre société. On a beaucoup parlé d'efforts conjoints des divers paliers gouvernementaux, du milieu des affaires et des syndicats. On remarque que très souvent le milieu des affaires peut compter sur toute une gamme de renseignements pour diverses raisons. En effet, il a accès à des

[*Texte*]

We believe that a better dissemination of information, a better network of information, would be valuable to better understand the change, to better accept sometimes the changes, knowing well in advance the plus and the minus; therefore this amount, I think, is there not to solve the impact of the technological change but to better understand the impact of technological change.

And I think, while it is a modest amount, I think it is an amount that could go a long way toward bringing a better understanding and a higher level of information for the labour forces.

Mr. St. Germain: Through you, Mr. Chairman, does the Minister have any definite plans as to allocation of these funds at this particular point in time or what specific areas or groups that they are going to be working with in respect to these?

Mr. Ouellet: Yes, I think that Mr. Protti, the Assistant Deputy Minister for Policy, could give you the general approach that the department intends to take in this regard.

Mr. Protti: Yes, thank you, Mr. Chairman.

We are in a process of finalizing the application forms , the brochure describing the program and the whole kit associated with applications and that will be a print out that will be available this month subject to the approval of the minister.

The criteria for accessing the fund will be spelled out in some detail in the supporting material but essentially the purpose of this fund is as the Minister has outlined.

• 1210

The types of recipients who will get the grant funding will be the types of groups who normally do not have access to grant money available through technical councils like NSERC or the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. In other words, we are looking to fund projects which would principally be coming from labour groups, women's groups and special interest groups, non-academic type of research into the technological implications of the workplace.

I should point out that one of the real antecedents for this fund was the work commissioned by the Women's Bureau. It subsequently produced the report *In the Chips*, the Task Force on Micro-Electronics and Employment. Mr. Ouellet's predecessor, Mr. Caccia, in discussing some of the recommendations of with a wide variety of private sector groups, was repeatedly told that one of the crying needs in this country was for labour groups, women's groups and other groups affected by technological change to have access to research funds, and that is the sort of clientele we are looking at.

The Chairman: That is your time.

[*Traduction*]

données, à des études et à des renseignements auxquels les syndicats n'ont pas toujours accès.

Nous estimons qu'une meilleure diffusion des renseignements, une amélioration du réseau d'information, permettront mieux comprendre les changements qui surviennent et de mieux les accepter, puisqu'on sait d'avance quels sont les avantages et les inconvénients. Par conséquent, cette somme ne prétend pas résoudre l'incidence des changements technologiques, mais permettre de la mieux comprendre.

Il s'agit d'une somme modeste, mais je pense qu'elle permettra d'offrir une meilleure compréhension de la situation et de meilleurs renseignements aux travailleurs.

M. St. Germain: Monsieur le président, le ministre a-t-il des projets bien précis quant à la répartition de ces fonds dans l'immédiat? Quels secteurs, quels groupes sont-ils visés ici?

M. Ouellet: Je pense que M. Protti, le sous-ministre adjoint pour la politique, peut vous donner une idée générale de ce que le Ministère entend faire à cet égard.

M. Protti: Merci, monsieur le président.

Nous sommes en train de terminer la préparation des formulaires de demandes et des dépliants contenant les renseignements sur ce programme. Nous allons donc préparer des trousses qui seront imprimées ce mois-ci et pour lesquelles nous allons demander l'approbation du ministre.

Les critères ouvrant droit à ces fonds seront décrits en détail dans les documents pertinents, mais je ne peux rien ajouter car le ministre a dit l'essentiel au sujet de l'objectif de ce programme.

Les groupes qui bénéficieront des subventions seront ceux qui n'ont pas normalement accès à des subventions accordées par des conseils comme le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie et le Conseil de recherche en sciences humaines. Autrement dit, nous cherchons à financer des projets présentés par des groupes syndicaux, des groupes de femmes et des groupes qui s'intéressent à des questions particulières, il s'agit de recherche de nature non universitaire sur les conséquences de la technologie dans le milieu de travail.

Je me dois de signaler qu'une des raisons pour lesquelles le fonds a été créé est le travail commandé par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine. Le résultat de ce travail a été le rapport qui s'intitule *La micro-électronique au service de la collectivité, le rapport du Groupe de travail sur la micro-électronique et l'emploi*. Monsieur Caccia, le prédécesseur de M. Ouellet, lors des discussions au sujet des recommandations avec toutes sortes de groupes représentant le secteur privé, s'est fait dire constamment qu'il existait un besoin urgent chez les groupes de femmes, les groupes syndicaux et d'autres groupes touchés par le changement technologique d'avoir accès à des fonds de recherche. Voilà donc le genre de clients que nous recherchons.

Le président: Votre temps est écoulé.

[*Text*]

Monsieur Dubois, vous disposez de cinq minutes,

. . . and then Mr. Parker for five minutes.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

Je voudrais maintenant passer à la page 7 du texte du ministre où on parle de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. Je dois d'abord dire au ministre que les travailleurs du textile, du vêtement et de la chaussure de ma région sont très satisfaits des modifications qui ont été apportées par le ministre en novembre 1983 à la règle 80 sur l'admissibilité en vertu de cette loi, qui était le projet de loi C-78 et que nous avons modifiée par le projet de loi C-173 ou C-176.

Monsieur le ministre, est-il possible qu'il y ait d'autres désignations dans le cadre de ce programme? On sait que cela touche le textile, le vêtement, la chaussure et la tannerie. On peut, dans le cadre du programme PAIM, désigner des entreprises dans une région. Par exemple on a Asbestos, Thetford Mines, Sept-Iles et Sorel-Tracy. Le ministère travaille-t-il présentement en vue de désigner certaines industries dans des régions données? Par exemple, au Cap-de-la-Madeleine, une entreprise de métallurgie a fermé ses portes. Est-ce que le ministère peut faire une désignation?

C'est la même chose dans la région des Bois-Francs. Il y a des entreprises telles que Forano à Plessisville, dans la circonscription de mon collègue Léopold Corriveau, Frontenac. Il y a également dans ma circonscription des entreprises connexes. Est-ce qu'il est possible de désigner cette entreprise particulière? Est-ce qu'on a fait des recommandations au ministre dans ce domaine-là?

Pour terminer, est-ce que le ministère du Travail a fait des demandes d'études ou des recommandations au ministère de M^me^ Bégin? Il y a beaucoup de gens qui parlent de la retraite facultative entre 60 et 65 ans, en ce sens qu'au cours des prochaines années, on pourrait dire: La retraite, ce sera à 64, 63, 62, 61 et 60 ans. Est-ce qu'on a demandé des choses de ce genre au ministère du Travail?

M. Ouellet: Monsieur le président, pour répondre aux diverses questions de mon collègue, je voudrais d'abord lui dire que le programme PAIM, tel qu'il a été créé, a maintenant perdu un de ses volets, celui de l'incitation industrielle. Comme vous le savez, le ministère de l'Industrie et du Commerce a décidé de garder la responsabilité de la distribution des fonds d'aide à l'entreprise dans un programme général plutôt que de l'assigner à des programmes précis. Cela nous a donc amenés, mon collègue, le ministre de la Main-d'oeuvre, et moi, à soumettre au Conseil des ministres un complément de programme à PAIM qui conservera le volet création d'emploi. C'est ce volet qui comprenait les efforts du ministère de la Main-d'Oeuvre dans les domaines de la création d'emploi et des cours de formation à des employés en chômage, ainsi que l'aspect des prestations d'adaptation aux travailleurs plus âgés qui ne peuvent plus se replacer sur le marché du travail, qui était administré par mon Ministère.

[*Translation*]

Mr. Dubois, five minutes,

. . . suivi de M. Parker, qui aura également cinq minutes.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

I would now like to refer to page 7 of the minister's statement, where he talks about the Labour Adjustment Benefits Act. I should begin by telling the minister that people working in the textile, garment and footwear sectors in my region are very satisfied with the changes that were introduced by the minister in November, 1983, that affected rule 80 on eligibility under the act, which was Bill C-78, which was amended by Bill C-173 or C-176.

Is it possible, Mr. Minister, that other industries will be designated under this program? We know that it applies to the textile, garment, footwear and tanning industries. Under the ILAP program, particular industries can be designated in a certain region, this is what was done in Asbestos, Thetford Mines, Sept-Iles and Sorel-Tracy. Is the department considering designating some industries in particular regions? There was metallurgical firm that closed down in Cap-de-la-Madeleine, for example. Can the department make a designation in such a case?

The same situation occured in the Bois-Francs region. There are companies such as Forano in Plessisville, in the riding of Frontenac, which is represented by my colleague Léopold Corriveau. In my riding, related firms have also been affected. Is it possible to designate particular companies? Have recommendations on this subject been made to the minister?

I would also like to know whether the Department of Labour has asked Madam Bégin's department to conduct any studies or to make any recommendations? Many people are talking about optional retirement between the age of 60 and 65. If this were to come into effect, in the years ahead, retirement could be at age 64, 63, 62, 61 or 60. Has the Department of Labour been asked this sort of questions?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, my colleague has asked a number of questions. I would first like to tell him that the ILAP program has lost one of its original features—industrial stimulation. As you know, the Department of Industry, Trade and Commerce has decided to retain responsibility for distributing funds to assist business within a general program rather than assigning to specific programs. This has led myself and my colleague, the Minister of Manpower, to put forward to Cabinet a program that would complement the ILAP program, and that would retain the job-creation feature. Under the program, the Department of Manpower was responsible for job creation activities and for training courses for unemployed workers. My department administered the labour adjustment benefits paid to older workers who could not get back into the labour market.

[*Texte*]

• 1215

Je peux dire qu'une version numéro 2 de PAIM est présentement à l'étude au Conseil des ministres. Si cette version modifiée de PAIM est acceptée, le Conseil des ministres aura à ce moment-là à décider de la redésignation de certaines communautés, ainsi que de la désignation d'un certain nombre d'autres communautés qui pourraient bénéficier de ce programme PAIM modifié et prolongé. Il est trop tôt, en ce moment, pour vous donner une réponse. Le Conseil des ministres continue à étudier cette proposition qui a été soumise par le ministre de la Main-d'Oeuvre et moi-même.

Donc, je ne peux pas dire que les industries que vous avez mentionnées seront exclues, pas plus que je peux dire qu'elles seront incluses. Il est trop tôt pour le dire en ce moment. Par ailleurs, je peux vous assurer que nous avons reçu d'elles des demandes en vue de profiter de ce programme. Nous avons aussi reçu des représentations de députés de la région pour que ces communautés et ces industries soient avantagées. Nous tiendrons compte de ces représentations lorsqu'une décision finale sera prise.

Quant à l'autre question que vous avez soulevée, soit celle de la retraite avant 65 ans, il est évident que le gouvernement canadien et les gouvernements provinciaux doivent étudier de très près ce phénomène nouveau qui fait que des travailleurs qui ont trimé très dur pendant 25, 30 ou 35 ans dans des industries très spécialisées, dans des régions souvent reculées du Canada, ne peuvent plus se recycler à 60 ou 63 ans et ne peuvent plus se trouver un emploi qui les fasse vivre dignement dans certaines régions qui ont une vocation très particulière. C'est ce qui a amené la création de ce programme de prestations d'adaptation aux travailleurs, qui est en quelque sorte un programme de dernier recours pour un individu qui n'a pas encore 65 ans, mais qui n'a aucune chance de se trouver un nouvel emploi dans sa région ou même ailleurs, à cause de ses connaissances très spécialisées dans un domaine précis et souvent à cause de ses trop nombreuses années de service dans un même domaine. Je crois que,avec le temps, le gouvernement canadien et les gouvernements provinciaux devront étudier la possibilité d'établir des programmes semblables pour permettre à des travailleurs de prendre leur retraite avant 65 ans. Il n'est plus logique, dans notre société actuelle, d'espérer trouver des emplois à ces gens qui ont été déplacés par la technologie moderne.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Parker for five minutes, then Mr. Wenman and then the chairman.

Mr. Parker: Thank you, Mr. Chairman. I would like to follow up, if I may, on the question regarding the railway Office of Arbitration.

I can accept the fact that there are instances where the public should not be aware, where there are individual cases or where there are cases of involvement. But this was a case of material change in working conditions that could have serious effects on the rest of the riding.

[*Traduction*]

I can tell you that a second version of the ILAP program is currently being studied by Cabinet. If this amended version of ILAP is accepted, the Cabinet will then have to decide about redesignating some communities and designating other communities for benefits under the amended and extended ILAP program. For the time being, it is too soon to give you an answer. The Cabinet is still studying the proposal submitted by the Minister of Manpower and myself.

I therefore cannot tell you whether the industries you mentioned will be excluded, or whether they will be included. It is simply too early to say at this time. However, I can tell you that we have received applications from the industries in question for benefits under the program. We have also received representations from members of Parliament from the regions in question requesting that these communities and industries be designated. We will bear these representations in mind in making our final decision.

You also referred to the question of retirement before the age of 65. It goes without saying that the federal and provincial governments must look very closely at this new phenomenon whereby workers who have worked very hard for 25, 30 or 35 years in very specialized industries, often in very remote parts of Canada, can no longer get retraining at the age of 60 or 63, and cannot find jobs that enable them to live in dignity in certain parts of the country where specialized industries are located. The labour adjustment benefit program was set up to deal with this problem, and it is more or less a last resort for people who are not yet 65 years of age, but who have no chance of finding themselves a new job in their own region or even elsewhere, because of their very specialized knowledge in a specific field, and often because they have spent too long a time in the same field. I think that eventually the federal and provincial governments will have to consider setting up similar programs to allow people to take early retirement. In contemporary society, it is no longer logical to hope to find jobs for these people who have been displaced by modern technology.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Parker, cinq minutes, suivi de M. Wenman et ensuite du président.

M. Parker: Merci, monsieur le président. Si vous permettez, j'aimerais poursuivre la question du Bureau d'arbitrage des chemins de fer.

J'admets que parfois le public ne devrait pas être mis au courant de cas particuliers, ou de cas qui impliquent certaines personnes. Mais il s'agissait en l'occurrence d'un cas de changement matériel des conditions de travail, changement qui aurait pu avoir des conséquences graves pour tout le reste de la circonscription.

[*Text*]

• 1220

The Canadian Railway Office of Arbitration, under my understanding, is a separate setup to deal strictly with railway arbitration cases. I can understand that because they have a point, but the guidelines are still excepted from the Canada Labour Code, as I see it, and to see the Canadian Railway Office of Arbitration denying a Member of Parliament from sitting in and observing a decision that is going to be made about a material change in working conditions I think is stretching the intent of the Canada Labour Code.

I would like to know from the Minister if in fact he agrees with that. If so, we have serious problems with regard to technical change in the workplaces if the elected Member of Parliament is not able to sit in and hear arbitration cases of that nature that could have serious ramifications on material changes in working conditions. That is what bothers me, Mr. Minister.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, clearly that type of procedure was inherent to the party themselves, and I think Mr. Kelly has indicated to you earlier that he felt it was a decision arrived at by the party. Maybe we could recognize Mr. Kelly to complete his answer because he gave a brief answer on the earlier round.

Mr. W.P. Kelly: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Parker was good enough between the last round of questioning to give me a document to review. It appears that this matter was raised as an issue with the arbitrator as to whether or not you would have the right to appear. Knowing the arbitrator's decision, which he mentions, that you were prepared to abide by his decision should he find that there exists reasonable cause for your exclusion as an observer, the arbitrator found that this proceeding before the Canadian Railway Office of Arbitration rather than a rights arbitration is a private arrangement the railways and the unions have entered into to handle technological change; that is, rather than to seek an opening of the agreement with the rights to bargain and strike or lock out, they have arranged very detailed procedures in their collective agreement that where technological change is contemplated by the railways notice is served and negotiations take place and if there is failure to agree on the amelioration of the adverse effects it can be subject to arbitration. They have chosen as their vehicle the Canadian Railway Office of Arbitration. The arbitrator points out in his decision that this is a consensual proceeding, a private proceeding not governed by the statutory requirements of the Canada Labour Code, and thus he finds that he has the right to exclude other than the parties. I do not think we could go beyond the findings of the arbitrator.

[*Translation*]

Si j'ai bien compris, le Bureau d'arbitrage des Chemins de fer canadiens est un organisme distinct chargé d'étudier exclusivement les questions d'arbitrage dans le secteur des Chemins de fer. Je le conçois fort bien, car l'argument est valable, mais il n'en reste pas moins que, selon mon interprétation, le Code canadien du travail exclut toujours ces directives, et le fait que le Bureau d'arbitrage des Chemins de fer canadiens refuse à un député le droit d'assister aux séances en qualité d'observateur lorsqu'il s'agit d'une décision relative à un changement matériel des conditions de travail représente à mon avis une interprétation un peu outrancière de l'esprit du Code du travail.

J'aimerais que le ministre me dise si effectivement il est d'accord. Dans l'affirmative, nous avons de gros problèmes en ce qui concerne les changements techniques aux milieux de travail si à chaque fois, un représentant élu est dans l'impossibilité d'assister aux audiences d'arbitrage de ce genre, audiences qui pourraient avoir des conséquences très importantes sur les changements matériels apportés aux conditions de travail. Voilà donc ce qui m'inquiète, monsieur le ministre.

M. Ouellet: Monsieur le président, il est évident que ce genre de procédure relève de la partie en cause, et c'est M. Kelly, je crois, qui vous a signalé il y a quelques instants qu'à son avis il s'agissait d'une décision émanant de l'organe lui-même. Peut-être pourrions-nous demander à M. Kelly de compléter sa réponse parce qu'il avait été relativement succinct au premier tour.

M. W.P. Kelly: Merci, monsieur le président.

M. Parker a eu la bonté, depuis la fin du premier tour de questions, de me communiquer un document. Il semble que la question a été soulevée auprès de l'arbitre et qu'on lui a demandé si vous aviez ou non le droit de déposer. Connaissant la décision arbitrale, dont il a été fait état, vous étiez disposé à vous plier à sa décision s'il jugeait qu'il y avait motif raisonnable de ne pas vous permettre d'assister aux audiences en qualité d'observateur, et en l'occurrence l'arbitre a jugé que cette audience du Bureau d'arbitrage des Chemins de fer canadiens, par opposition à une audience d'arbitrage à propos d'une question de droit, représentait un arrangement privé entre la compagnie de chemins de fer et les syndicats pour régler une question de changements technologiques; pour être plus précis, au lieu de tenter de rouvrir la convention, ce qui s'assortirait d'un droit de négocier, d'un droit de grève ou d'un droit de *lock out*, ils ont mis au point une procédure très détaillée, qui figure dans la convention collective: Pour tous les cas où un changement technologique est envisagé par la compagnie de chemins de fer, préavis en est donné, il y a négociations, et si les parties ne s'entendent pas sur les avantages ou les inconvénients de la chose, le dossier peut être renvoyé à l'arbitrage. Les parties ont en l'occurrence choisi pour arbitre le Bureau d'arbitrage des Chemins de fer canadiens. L'arbitre signale d'ailleurs dans sa décision qu'il s'agit d'une procédure consensuelle, d'une procédure privée, qui échappe aux critères statutaires du Code canadien du travail, et il conclut dès lors qu'il a le droit d'en exclure

[*Texte*]

Mr. Parker: Thank you, Mr. Kelly, through the Minister. That bothers me to an extent, and I think it should be bothering the Minister of Labour because we have here a group sitting behind closed doors making arbitrary decisions that could have serious ramifications on communities—in this case, such as Cranbrook, such as Revelstoke and other areas . . . because, while those material changes in working conditions may be consensual to the labour people, they could be devastating to the communities, and technological change is the kind of thing we have to address there. So I hope the Minister would take a very, very serious look at the decision made by the arbitrator.

Mr. Ouellet: I will indeed have a look at the request of Mr. Parker, and I will discuss it further with officials in my department, Mr. Kelly in particular, and see for other cases in the future if something could be done in this regard.

Mr. Parker: Thank you. One very quick question, and I am very, very pleased to see that you are preparing your legislation with regards to occupational health and safety; that it will be coming very shortly. I am pleased to hear that.

• 1225

There is one concern I have while this is happening with the large amount of lay-offs coming in many of these areas. I am getting letters to the extent that the first one to go among the 50 is the safety officer. If this is happening, that is a very, very serious matter, because if lay-offs are coming forward and if we are looking at prevention, then I would urge the Minister when applications are coming that they ensure that the safety officers and inspectors in these areas are not among the ones who are going to be laid off.

Mr. Ouellet: Well indeed we will look at this, Mr. Chairman. That is a development that would be very regrettable. We will try to correct it if we can.

Mr. Parker: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Wenman: Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, Mr. Wenman.

Mr. Wenman: Labour Canada has authorized an internal report which found morale problems due to low mobility in the department, poor organizational structure, and rigid management. The report also questions the existing practice of allowing different regional offices to have different pay grades and job classifications for employees doing identical work. This reduces the possibility of interregional transfer and, the report claims, compromises morale. Why do these discrepancies

[*Traduction*]

quiconque n'est pas partie. Je ne pense pas que nous puissions vraiment outrepasser cette décision de l'arbitre.

M. Parker: Merci, monsieur le ministre et merci aussi à vous, monsieur Kelly. Cela me tracasse dans une certaine mesure, et je pense que cela devrait également tracasser le ministre du Travail dans la mesure où nous avons ici un groupe siégeant à huis clos, un groupe qui prend des décisions arbitraires qui pourraient avoir des conséquences graves pour les agglomérations, par exemple au Cranbrook, au Revelstoke et ailleurs encore, car, même si ces changements matériels apportés aux conditions de travail peuvent découler d'un accord consensuel entre l'employeur et les syndicats, il pourrait avoir dans les agglomérations des effets dévastateurs, et il est évident que si nous sommes ici, c'est précisément pour parler des changements technologiques. J'espère donc que le ministre étudiera de très, très près la décision rendue par l'arbitre.

M. Ouellet: Comme le demande M. Parker, je vais effectivement me pencher de très près sur la question et je vais en discuter plus à fond avec mes collaborateurs, avec M. Kelly notamment, afin de voir si à l'avenir nous ne pourrions pas faire quelque chose à ce sujet.

M. Parker: Je vous remercie. Une toute petite question; incidemment je suis très heureux de constater que vous préparez une nouvelle loi en matière de sécurité d'hygiène au travail, une loi qui va être déposée très bientôt. Comme je le disais, je suis très heureux de l'apprendre.

Une petite chose qui me tracasse en attendant, c'est le nombre important de mises à pied dans un grand nombre de ces régions. Je reçois pas mal de courrier à ce sujet, et il apparaît que, sur les 50, le premier à être mis à pied sera l'agent de sécurité. Si c'est effectivement le cas, c'est bien entendu très grave parce que s'il y a des mises à pied et si nous nous préoccupons vraiment de la prévention, je demanderai instamment au ministre, lorsqu'il sera saisi des demandes, qu'il fasse en sorte que les agents de sécurité et les inspecteurs qui travaillent dans ces régions ne soient pas parmi les employés licenciés.

M. Ouellet: Nous allons effectivement nous en occuper, monsieur le président. Il s'agit effectivement d'une initiative qui pourrait être fort regrettable, et nous allons nous efforcer d'y remédier si nous le pouvons.

M. Parker: Merci, monsieur le président.

M. Wenman: Monsieur le président.

Le président: Oui, monsieur Wenman.

M. Wenman: Travail Canada a donné son aval à un rapport interne, selon lequel les problèmes de moral sont dûs à une mobilité très faible au sein du ministère, à une mauvaise organisation et à une administration trop rigide. Le rapport conteste également la pratique courante selon laquelle les bureaux régionaux peuvent avoir des échelles de rémunération et de classification de postes différentes pour des employés effectuant le même travail, ce qui réduit d'autant les possibilités de mutation entre les régions et, comme le dit le rapport,

[*Text*]

persist, and are you taking action on the recommendations of this report?

Mr. Ouellet: Could you give me the date of this study?

Mr. Wenman: Is the Minister suggesting the study does not exist, or does not . . .

Mr. Ouellet: No, no, no. I suspect it is very possible that . . . When was it done?

Mr. Wenman: I cannot give you a specific date today, but I will get the date for you; and if so, will you in fact table the report before this committee?

Mr. Ouellet: What I believe is that some time ago, in fact many months ago, there was indeed an evaluation made within the department, and I suspect it could probably coincide with the arrival of the new deputy minister, which is an appropriate way for a new person in charge to have a review of some of the internal operations.

Mr. Wenman: It might even be appropriate for the committee to study the report to find out if it has been implemented.

Mr. Ouellet: Well, I suspect it was probably an internal evaluation that served him and his close adviser to correct some difficulties of the past. If you are not sure of the date of this document you are talking about, we will try to find out and identify it, and I will report to you.

Mr. Wenman: Thank you very much.

The emphasis of your department, does the Minister see the emphasis of the Labour department as an element more of social policy, or does he see it as more of one of economic policy that relates to employment and productivity? Is there a shifting direction, and does he see that direction occurring?

Mr. Ouellet: Well, as Minister of Labour, I am a member of the Economic Development Cabinet Committee. Clearly Labour, while it has a number of social implications, is first and foremost an economic portfolio. I like to think that the Department of Labour should have more and more a high profile in areas of economic development; that whatever decisions are made at various levels of government, the impact and the consequence of it on the labour forces should always be taken into consideration. I foresee my role as Minister of Labour to be one which represents or presents the point of view of labour in these discussions dealing with economic development.

• 1230

Mr. Wenman: Along the same line, just a general question. We are putting some emphasis on labour education, and putting some money there, and your emphasis seems to be on training labour negotiators and this kind of activity. Do you see a role developing for labour education as it refers to the meaning of education of the labour force towards job retrain-

[*Translation*]

sape le moral des employés. J'aimerais savoir pourquoi ces incongruités persistent et si vous avez donné suite aux recommandations du rapport.

M. Ouellet: Pourriez-vous me dater cette étude?

M. Wenman: Le ministre voudrait-il nous laisser entendre que cette étude n'existe pas . . .

M. Ouellet: Pas du tout. Il est très possible au contraire que . . . À quand remonte-t-elle?

M. Wenman: Je ne pourrais vous donner de date précise sur le champ, mais je vous la communiquerai plus tard. J'aimerais également savoir si vous pourriez déposer le rapport en question au Comité.

M. Ouellet: Je pense que ce rapport remonte à quelque temps déjà, à plusieurs mois même, car il y a effectivement eu une évaluation interministérielle, et j'imagine qu'elle coïncide avec l'entrée en fonction du nouveau sous-ministre, car c'est encore la meilleure façon pour un nouveau cadre de se faire une idée des activités internes de son administration.

M. Wenman: Le Comité pourrait peut-être très utilement étudier ce rapport et voir si ces recommandations ont été mises en oeuvre.

M. Ouellet: Ecoutez, j'imagine qu'il s'agit probablement d'une évaluation interne à l'intention du sous-ministre et de son expert, rapport qui devait leur servir à rectifier certains problèmes passés. Si vous n'êtes pas certain de la date du document dont vous parlez, nous allons essayer de mettre la main dessus et je vous en reparlerai.

M. Wenman: Je vous remercie.

A votre avis, monsieur le ministre, Travail Canada s'intéresse-t-il surtout à la politique sociale ou considère-t-il que son rôle est davantage axé sur la politique économique vu sous l'angle de l'emploi et de la productivité? L'orientation a-t-elle changé et, dans l'affirmative, ce changement d'orientation est-il déjà manifeste?

M. Ouellet: En ma qualité de ministre du Travail, je fais partie du comité du cabinet sur le développement économique et il est évident que le ministère du Travail, même s'il a toute une série de connotations sociales, s'occupe principalement d'économie. Je me plais à penser que le ministère du Travail devrait être beaucoup plus visible pour tout ce qui concerne le développement économique et que toutes les décisions prises au divers paliers de gouvernement, l'incidence et les répercussions de ces décisions sur la population active, devraient en permanence être au premier plan de nos préoccupations. J'ai le sentiment que mon rôle de ministre du Travail doit s'assortir d'un rôle de porte-parole du monde du travail dans le cadre de toutes les discussions relatives au développement économique.

M. Wenman: Dans le même ordre d'idées, j'aimerais vous poser une question générale. Nous insistons actuellement sur la question de l'éducation de la main-d'oeuvre, nous y consacrons d'ailleurs de l'argent, et vous semblez de votre part insister surtout sur les négociateurs chargés de la formation de la main-d'oeuvre et les autres activités du même ordre. Envisa-

[*Texte*]

ing and this kind of thing? You have mentioned some of these amendments that may be forthcoming. Do you see a trend towards your department working in this field with provincial departments of education, perhaps?

Mr. Ouellet: No. I think we have this clear-cut distinction between the Department of Manpower and the Department of Labour, and these responsibilities that you refer about in terms of education and retraining and so on are assumed by the Department of Manpower. That is where the resources and the programs are.

Mr. Wenman: Is there any thought or any investigation of restructuring of any kind that would in fact combine the Departments of Manpower and Labour, as they once were, looking at the experiment of 20 years ago and reassessing it?

Mr. Ouellet: There have been a variety of combinations over the years. It varies from one country to another. Some other industrialized countries have a system similar to ours; others have a different system. The Minister of labour is responsible not only for labour relations but also for job creation. This department has no responsibility in job creation. It has a very precise responsibility. It will be a matter for administrations one after another to evaluate this and decide what is the best mechanism.

Mr. Wenman: You foresee no changes in structure, then?

Mr. Ouellet: As far as I am concerned, I do not see it. You could ask the seven leadership candidates to become the new Prime Minister of Canada to give you their views on this subject.

Mr. Wenman: What would your candidate say?

Mr. Dubois: You do not have estimates for that.

The Chairman: Mr. Minister, I have a few questions myself.

There are considerable studies—and history supports them—that with the shortening of work time, whether it is hours per week or the increase of holidays per year, you can very significantly increase the number of jobs. In my own lifetime I have seen that happen. When I was very young people worked over 50 hours a week. It moved to 48, 45, 40. Now in Germany proposals are on the table to shorten the week to 35. This is being studied very closely in many countries. I want to know, since this relates very closely to labour standards, because in your labour standards code it indicates the number of hours beyond which you must pay overtime, the minimum number of hours for different types of paid holidays, and so on, is any research or attention being given in your department to the shortening of working time, whether by week or otherwise, not only to increase the number of jobs but to enhance the quality of life of workers?

[*Traduction*]

gez-vous un nouveau rôle pour l'éducation de la main-d'oeuvre dans l'optique de la signification même de cette éducation pour la population active, par exemple, en l'axant sur le recyclage? Vous avez parlé de certains amendements qui vont être présentés, et j'aimerais savoir si vous envisagez pour votre ministère un regain d'activité dans ce domaine, avec peut-être la coopération des ministères provinciaux de l'Education.

M. Ouellet: Non. Nous avons, je crois, cette distinction bien marquée entre le ministère de la Main-d'oeuvre et le ministère du Travail, et les responsabilités dont vous parlez, à propos de l'éducation et de recyclage relèvent de la Main-d'oeuvre. C'est ce ministère qui dispose des ressources et des programmes nécessaires.

M. Wenman: Avez-vous étudié la possibilité d'une restructuration qui pourrait avoir pour effet de fusionner les ministères de la Main-d'oeuvre et du Travail, comme c'était le cas jadis, vu l'expérience accumulée depuis 20 ans?

M. Ouellet: Au fil des années, nous avons essayé plusieurs combinaisons. D'ailleurs la chose varie d'un pays à l'autre. D'autres pays industrialisés ont un système semblable au nôtre, certains encore ont un système différent. Le ministre du Travail est responsable non seulement des relations ouvrières, mais également de la création d'emplois, alors qu'ici nous n'avons aucun rôle en matière de création d'emplois. Nos responsabilités sont fort bien circonscrites. Il s'agira pour les administrations d'évaluer l'une après l'autre le bien-fondé de la chose et de décider du meilleur vecteur possible.

M. Wenman: Vous n'entrevoyez donc aucune modification structurelle?

M. Ouellet: Pour moi, non. Vous pourriez peut-être demander aux sept aspirants premiers ministres de vous donner leur avis à ce sujet.

M. Wenman: Quel serait l'avis du candidat que vous appuyez?

M. Dubois: Nous sommes loin du budget.

Le président: Monsieur le ministre, j'aurais moi-même quelques questions à vous poser.

Il y a toute une série d'études, l'histoire en est témoin, qui ont révélé que la diminution des heures de travail, qu'il s'agisse de la diminution du nombre d'heures par semaine ou de l'augmentation des congés, permet d'augmenter considérablement le nombre d'emplois. Depuis que je suis né, je m'en suis moi-même rendu compte. Lorsque j'étais très jeune, on travaillait plus de 50 heures par semaine. La durée hebdomadaire du travail est progressivement passée à 48, 45, puis 40 heures. À l'heure actuelle, en Allemagne, on propose une semaine de travail de 35 heures. Toute une série de pays étudient la chose de très près. J'aimerais savoir, puisque cela a un lien très direct avec les normes relatives au travail, étant donné que votre code indique le nombre d'heures de travail à partir duquel les heures supplémentaires sont applicables, ainsi que le nombre minimum d'heures pour les différentes catégories de congés payés, et j'en passe, j'aimerais donc savoir si votre ministère étudie ou envisage une diminution du nombre

[*Text*]

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, it is interesting to remark that this morning in the paper the CNTU in their message to workers are precisely advocating a shorter work week to create more jobs. While this could be contemplated by some unions, it is not necessarily something that is contemplated by all union movements.

• 1235

Second, the CNTU imply, I understand in their message, that the shorter week of work would be at the same salary as the longer one. So you immediately see the price tag that is coming with this and in the area of intense competition it might be difficult to swallow it. It depends on the sector of the economy; it depends on the conditions of the competition and therefore, while the Labour Code is a code which is applicable to everybody, I foresee change in this area coming more through collective bargaining than through legislative measures.

The Chairman: Could you tell us, though, whether in the research part of your department, or maybe in the employment department, there is any research going on or studies, evaluations and so on?

Mr. Ouellet: I believe there has been. I see Mrs. Porteous eager to answer. Would you like to address this question?

Mrs. Porteous: Mr. Chairman, I believe we discussed this last year . . .

The Chairman: It is a favourite subject.

A Witness: Of the Chairman, yes I know that.

The Chairman: Not only of the chairman. I was at the OECD Conference in Europe and all countries of the world are now concerned with this subject.

Mrs. Porteous: I believe that is the case. The results of the research, insofar as we in the labour standards area are informed, are really no more optimistic than they were last year when we discussed this, namely, that Germany and France have examined it, albeit less along the lines of the part-time concept of work, rather more along an examination of the seasonal effects, and we ourselves, including Mr. Ouellet's predecessor, are quite concerned that we exploit the possibilities through controlling overtime with the prospects of the creation of additional employment. The point being that, first, we ourselves are not doing original research, but we have policy and program people assigned to following the research that is being done. We are in touch with our provincial counterparts for the same reasons, because the provincial jurisdictions are equally concerned or optimistic depending on where they stand *vis-à-vis* the prospects.

[*Translation*]

d'heures de travail hebdomadaire, par exemple, dans le but non seulement d'augmenter le nombre d'emplois mais aussi d'améliorer la qualité de la vie au travail.

M. Ouellet: Monsieur le président, il est intéressant de constater que ce matin même dans le journal, la CSN préconisait précisément dans un message adressé aux travailleurs le raccourcissement de la semaine de travail en vue de multiplier les emplois. Même si la chose pouvait être envisagée par certains syndicats, il n'en irait pas forcément de même pour tous les mouvements syndicaux.

En second lieu, si j'ai bien compris le communiqué, la CSN laisse entendre que la semaine de travail plus courte ne s'assortirait pas d'une perte de rémunération. Vous remarquerez donc immédiatement l'importance de la facture que cela représenterait et, compte tenu de la concurrence acharnée qui existe, cela pourrait être difficile à avaler. Tout dépend évidemment du secteur de l'économie qui est visé et de la situation de la concurrence et par conséquent, même si le Code du travail s'applique è tout le monde, j'ai le sentiment que, dans ce domaine, les changements viendraient davantage de la négociation collective que du Parlement.

Le président: Pourriez-vous malgré tout nous dire si les chercheurs du ministères ou les spécialistes de l'emploi étudient actuellement la question?

M. Ouellet: Je pense que la question a été effectivement étudiée et je vois que M^me^ Porteous brûle de vous répondre. Voudriez-vous en parler?

Mme Porteous: Monsieur le président, nous en avons je crois discuté l'an dernier . . .

Le président: C'est un des sujets favoris.

Un témoin: Du président, oui nous le savons bien.

Le président: Pas seulement du président. J'ai assisté en Europe à une conférence de l'OCDE et tous les pays du monde sont actuellement aux prises avec la même question.

Mme Porteous: C'est effectivement le cas je crois. En ce qui nous concerne et parlant des normes d'emploi, les résultats des recherches ne prêtent pas vraiment davantage à optimisme que l'an dernier lorsque nous en avions discuté, et pour être précis l'Allemagne et la France ont étudié la question, même s'ils se sont un peu écartés de l'optique du travail un bout de temps, se concentrant davantage sur les incidences saisonnières, alors que de notre part nous nous intéressons surtout, et lorsque je dis nous j'entends également le prédécesseur de M. Ouellet, à l'exploitation de certaines possibilités via la réglementation des heures supplémentaires dans le but de créer éventuellement davantage d'emplois. En l'occurrence, disons en premier lieu que nous ne sommes pas nous-mêmes des pionniers de la recherche mais que nous avons certains programmes et certains collaborateurs qui étudient ce qui est fait ailleurs. Nous restons en contact avec nos homologues provinciaux pour les mêmes raisons, dans la mesure où les administrations provinciales sont tout aussi inquiètes ou optimistes selon

[*Texte*]

There is no conclusive evidence at this point, on a sectoral basis or on any other, that there is substantial employment potential not now being tapped through the husbandry of overtime or part-time. Perhaps next year there will be further results.

The Chairman: I will be at it again. Mr. Chairman, a final question.

Mr. Dubois: Are you calling yourself Mr. Chairman, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, I am calling myself. I am not here just to be a referee. I wait until the end though.

On April 18, the Board of Internal Economy decided to appeal a decision of the Canadian Labour Relations Board with respect to the collective bargaining for members of the House of Commons. I know you are not a member of the Board, but you are the Minister of Labour and you have a lot of expertise in your department. Were you asked for advice before that decision was taken on that appeal?

Mr. Ouellet: I have to say no. This appeal took me by surprise. As you know, I made a speech in the House of Commons indicating clearly my view on the subject. I have to accept the decisions and will probably have to wait and see what the court will decide now. But I think the members of this committee should explain their reason for appealing. It is up to them to inform you and I of their reasons.

• 1240

The Chairman: Thank you. I am pleased to have that answer. I am pleased in one sense and not pleased in another sense.

Mr. Minister, thank you for coming today. Now, it may be that, because there are lots more detailed questions with respect to the estimates which they may want to ask, the committee may want to have your officials back, even though you may not be able to come. For example, they may want to put questions to the Labour Relations Board, to the health and safety pecple and your deputy minister. So before the end of the time for estimates, we may wish to arrange another meeting with your officials.

Mr. Ouellet: That is all right. If I can come, I will; if not, I am sure officials, whether of the department or the

Conseil canadien des relations du travail ou du Centre canadien d'hygiène et de santé au travail se feront un plaisir de venir à nouveau devant le Comité.

The Chairman: Thank you.

Mr. Chairman, you and your officials are dismissed. I had asked the members of the committee to stay a minute to give me some counsel on a few questions.

[*Traduction*]

évidemment la façon dont elles perçoivent les perspectives possibles.

Pour l'instant, rien ne prouve de façon concluante, d'un point de vue sectoriel ou autre, que la gestion des heures supplémentaires ou du travail à mi-temps puisse représenter des possibilités d'emplois nouveaux significatives. Peut-être aurons-nous d'autres résultats l'an prochain.

Le président: Je vous reposerai la question à ce moment-là. Monsieur le président, j'aimerais poser une dernière question.

M. Dubois: Vous appelez-vous vous-même monsieur le président, monsieur le président?

Le président: Effectivement, je me parle à moi-même. Je ne suis pas simplement ici pour jouer un rôle d'arbitre. Vous remarquerez néanmoins que j'attends la fin.

Le 18 avril, le Conseil de régie interne avait décidé d'interjeter appel d'une décision du Conseil canadien des relations de travail portant sur le droit à la négociation collective pour les employés de la Chambre des communes. Je sais que vous ne faites pas partie du Comité de régie interne mais vous êtes ministre du Travail et vous comptez énormément d'experts parmi vos collaborateurs. Vous a-t-on demandé conseil avant de décider d'interjeter appel?

M. Ouellet: Je dois vous répondre par la négative et cet appel m'a tout à fait pris par surprise. Comme vous le savez, dans un discours à la Chambre des communes j'avais clairement indiqué mon opinion à ce sujet. Je dois toutefois accepter les décisions et je vais maintenant devoir attendre le verdict du tribunal mais je crois que les membres du Comité devraient expliquer pourquoi ils ont fait appel car il leur incombe de vous dire, à vous comme à moi, pourquoi ils ont agi ainsi.

Le président: Merci. C'est une bonne nouvelle dans un sens mais pas si bonne dans un autre.

Je vous remercie, monsieur le ministre, d'avoir accepté de venir aujourd'hui. Même si vous n'êtes pas libre de revenir à nouveau, il se peut que nous invitions vos adjoints à revenir car les membres du Comité voudront sans doute leur poser des questions bien plus détaillées concernant le budget. On va sans doute vouloir questionner les représentants du Conseil canadien des relations du travail et du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, ainsi que le sous-ministre. Il se peut donc que vos officiels soient convoqués à nouveau pour une réunion avant la fin de l'étude du budget.

M. Ouellet: C'est parfait. Je viendrai moi-même dans toute la mesure du possible. Sinon, ce sont les officiels qui viendront.

The officials from the Canada Labour Relations Board and from the Canadian Centre for Occupational Health and Safety will certainly appear again before the committee.

Le président: Merci.

Monsieur le ministre, vous êtes maintenant libre ainsi que vos adjoints d'ailleurs. Je demanderais aux membres du Comité de rester pour discuter de quelques questions.

[*Text*]

One of them is with respect to the point I just asked the Minister. Would the members of the committee like to plan another meeting to ask more detailed questions on administration and spending and estimates to the senior officials of the department? Would you or would you not? Mr. Dubois? We usually do this because we cannot get the Minister every time, especially . . .

Mr. Dubois: Yes. I think, first, if the Minister is not available, it would be reasonable that we have the officials. But I do not know if the opposition party wants the officials . . .

The Chairman: It would be up to them. But they feel there are questions . . .

Mr. Dubois: We are very open on that, so we will wait and see what is going on with the other side.

The Chairman: Mr. Wenman.

Mr. Wenman: My concern is that legislation is going to be brought into the House now, this week or next, we understand. Hopefully, that legislation will gain its place on the floor of the House, but if it does not, it might be nice to continue on the estimates. We may be able to ask relative questions which we may not get time to ask before we get it into committee.

The Chairman: We could plan such a meeting, and if legislation is referred to us, we would have to make way for that. But we could certainly . . .

Mr. Wenman: I think probably by the time the legislation gets here, it will be . . .

The Chairman: I know they have quite a time-table. It may not get past second reading; I do not know.

Mr. Wenman: So it might be a chance to hit those areas of concern if they . . .

Mr. Dubois: Do you want to wait to see what is going on in the House?

Mr. Wenman: Let us schedule them. We can always cancel.

The Chairman: Yes, that would be my preference because I even have a lot of detailed questions.

Mr. Parker.

Mr. Parker: I think we should have another meeting. If the legislation comes, I want to get into the legislation.

The Chairman: Of course.

Mr. Parker: But we can plan one, and if we have to cancel, I would be happy with that.

The Chairman: Okay.

The other thing relates to the other people in your parties. As you know, Madam Hervieux-Payette has been established as the new Minister of State for Youth and she has been given all the youth unemployment programs to administer. Now, I think it is appropriate—and I think she would probably be quite willing to appear before this committee on those estimates relating to youth unemployment, which is one of the biggest unemployment problems in the country—to have your

[*Translation*]

Voulez-vous qu'on fixe une autre réunion pour que nous puissions poser des questions plus détaillées aux hauts fonctionnaires du ministère, au sujet de l'administration et des prévisions de dépenses? Qu'en pensez-vous? Monsieur Dubois? C'est ce qu'on fait d'habitude car le ministre n'est pas toujours libre de venir en personne.

M. Dubois: Si le ministre n'est pas libre, on devrait effectivement faire venir les hauts fonctionnaires du ministère. Je ne sais pas ce qu'en pense l'opposition.

Le président: C'est à eux de décider. Ils semblent avoir des questions à poser.

M. Dubois: C'est aux députés de l'opposition d'en décider.

Le président: Monsieur Wenman.

M. Wenman: Il paraît qu'un projet de loi doit être déposé à la Chambre, soit cette semaine, soit la semaine prochaine. Sinon on pourrait poursuivre l'étude du budget. Cela nous donnerait l'occasion de poser des questions qu.on n'aura pas la possibilité de poser plus tard.

Le président: Nous pouvons toujours fixer la date d'une réunion quitte à l'annuler si nous sommes saisis d'un projet de loi.

M. Wenman: Il se passera sans doute un certain temps avant que nous soyons saisis du projet de loi.

Le président: L'ordre du jour est en effet très chargé et il se peut qu'on ne dépasse pas le stade de la deuxième lecture.

M. Wenman: Cela nous permettrait de poser certaines questions.

M. Dubois: Voulez-vous attendre pour voir ce qui se passera à la Chambre?

M. Wenman: Fixons une réunion; on pourra toujours l'annuler.

Le président: C'est la meilleure solution car moi aussi j'ai plusieurs questions à poser.

Monsieur Parker.

M. Parker: On devrait prévoir encore une réunion. Si on est saisi du projet de loi, il faudra l'annuler.

Le président: Bien entendu.

M. Parker: On peut toujours fixer une réunion quitte à l'annuler.

Le président: Parfait.

Comme vous le savez, M^me^ Hervieux-Payette est ministre d'État chargé de la jeunesse et à ce titre, elle doit administrer les programmes destinés à lutter contre le chômage des jeunes. Je suis sûr qu'elle acceptera de comparaître devant le Comité pour discuter des crédits relatifs au chômage des jeunes qui est un des aspects majeurs du chômage au Canada. Êtes-vous d'accord pour inviter M^me^ Hervieux-Payette à comparaître devant le Comité pour discuter du chômage des jeunes?

[*Texte*]

authority to invite Madam Hervieux-Payette to the committee to discuss youth unemployment.

Mr. Parker: It is an excellent idea.

Mr. Dubois: Yes, I agree on that.

The Chairman: I think it is Mr. McGrath's part, but I am sure he would be . . .

Mr. Wenman: Yes, and Mr. St. Germain. I am sure they would appreciate a couple of more meetings along that line.

The Chairman: Okay.

Mr. Dubois: So our next meeting, Mr. Chairman, is on Thursday with the Minister of Employment and Immigration.

The Chairman: That is right. Now, there is a very serious question there, Mr. Parliamentary Secretary. As you know, there are two parts to the Minister's department, employment and immigration. The members of the committee on the employment side have told me they have enough questions for that meeting, which is a 9.30 a.m. meeting—we have to finish at 11.00 a.m.—to take up the whole hour and a half on unemployment. They very much want another meeting on the immigration side, especially on refugees for Mr. Heap and Mr. McGrath as well on the whole issue of immigration. A lot of our members, too, Mrs. Appolloni and others, want to ask questions on immigration.

So I would impress upon the Minister to find another period of time to discuss immigration, and we will deal with just employment on Thursday. But I have to have his word before Thursday.

Mr. Dubois: Okay. I will check with the office of the . . .

• 1245

The Chairman: We have until May 31 for estimates. Do what you can because it is important. I know he is on the leadership trail, but Parliament is also very important for him. He does not want to get into any trouble.

Mr. Dubois: I think, Mr. Chairman, that your point is a reasonable one' and I will try to see what the office of the Minister . . . when they will be available for a session on immigration. But if the Minister is not personally available for immigration, do you want to invite the deputy minister or the high officials of the immigration side of the department?

The Chairman: I think we definitely need . . . The point is, though, if we have no commitment that he will come back on immigration, the people will want to ask him questions on immigration on Thursday. There are so many questions that I will not be able to restrict them to just employment on Thursday . . .

Mr. Dubois: I understand.

The Chairman: —if we have no commitment to come back on immigration.

Mr. Dubois: I will see him.

[*Traduction*]

M. Parker: C'est une excellente idée.

M. Dubois: Je suis d'accord.

Le président: Je pense que M. McGrath serait également d'accord.

M. Wenman: Oui et M. St. Germain aussi. Je suis sûr qu'ils tiennent à ce que deux réunions soient consacrées à ce sujet.

Le président: Parfait.

M. Dubois: Notre prochaine réunion aura donc lieu jeudi avec comme témoin le ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Le président: C'est exact. Cela soulève d'ailleurs un grave problème du fait que le ministre est chargé en même temps de l'emploi et de l'immigration. Or les membres du Comité qui s'intéressent aux questions de l'emploi m'ont fait savoir que les questions qu'ils comptent poser prendront la totalité du temps prévu, c'est-à-dire de 9h30 à 11h00, car nous devons quitter la salle à 11h00. Les députés tiennent à ce qu'une autre réunion soit consacrée à l'immigration, MM. Heap et McGrath tenant plus particulièrement à discuter du problème des réfugiés. D'autres députés, dont M^me^ Appolloni, ont des questions à poser concernant l'immigration.

Je propose donc que la réunion de jeudi soit consacrée exclusivement à l'emploi et qu'une autre réunion soit fixée avec le ministre pour discuter de l'immigration. Mais il faut que j'aie sa réponse avant jeudi.

M. Dubois: Je vais voir ce qu'on peut faire.

Le président: Nous avons jusqu'au 31 mai pour étudier le budget des dépenses. Faites un effort car c'est important. Même s'il participe à la campagne pour la direction du parti, je sais qu'il tient aux affaires parlementaires et qu'il ne veut pas s'attirer des ennuis de ce côté.

M. Dubois: Votre proposition me paraît raisonnable, monsieur le président, et je vais voir ce qu'on peut faire pour fixer une réunion consacrée à l'immigration. Toutefois si le ministre ne pouvait pas assister, comptez-vous inviter le sous-ministre et les hauts fonctionnaires chargés de l'immigration?

Le président: Si le ministre n'est pas libre d'assister à une réunion consacrée exclusivement aux questions de l'immigration, on va lui poser des questions à ce sujet jeudi. Il n'y aura pas moyen, je pense, de s'en tenir uniquement aux questions de l'emploi.

M. Dubois: Je comprends.

Le président: Ce sera impossible si le ministre ne s'engage pas à assister à une réunion qui sera consacrée exclusivement à l'immigration.

M. Dubois: Je lui en parlerai.

[*Text*]

The Chairman: If we have the commitment, then I can restrict the questioning on employment that day and we will have another day on immigration.

Okay. *Merci*. Thank you. The meeting is adjourned.

[*Translation*]

Le président: Par contre, si le ministre promet d'assister à une réunion pour discuter de l'immigration, la réunion de jeudi sera consacrée uniquement aux questions de l'emploi.

Thank you.. Merci. La réunion est levée.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Labour:

Mr. Mark Daniels, Deputy Minister;

Mr. W.P. Kelly, Senior Assistant Deputy Minister, Federal Mediation and Conciliation Service;

Mrs. W.F. Porteous, Assistant Deputy Minister, Operations;

Mr. R.J. Protti, Assistant Deputy Minister, Policy;

Mr. C. Helmes, Director, Finance.

Du ministère du Travail:

M. Mark Daniels, Sous-ministre;

M. W.P. Kelly, Sous-ministre adjoint principal, Service Fédéral de Médiation et de Conciliation;

M^me^ W.F. Porteous, Sous-ministre adjoint, Opérations;

M. R.J. Protti, Sous-ministre adjoint, Politiques;

M. C. Helmes, Directeur général, Médiation et Conciliation.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

SITORY LIBRARY MATERIAL

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Thursday, May 3, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 2

Le jeudi 3 mai 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Main Estimates 1984-85:

Votes 1, 5, 10, 15, 20, 25, 30 and 35 under EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

CONCERNANT:

Budget principal 1984-1985:

crédits 1, 5, 10, 15, 20, 25, 30 et 35 sous la rubrique EMPLOI ET IMMIGRATION

APPEARING:

The Hon. John Roberts
Minister of Employment and Immigration

COMPARAÎT:

L'hon. John Roberts
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

MAY 30 1984

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1983-84

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1983-1984

36283—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Sid Parker
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Ursula Appolloni
Albert Cooper
Alexandre Cyr
Maurice A. Dionne
Raymond Dupont
Robert Gourd
Cyril Keeper
Jean-Claude Malépart
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 3, 1984
(3)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9:37 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Massé, McGrath.

Alternates present: Messrs. Cyr, Cooper, Keeper.

Other Members present: Messrs. Greenaway, Heap, Siddon.

In attendance: *From the Research Branch of the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

Appearing: The Honourable John Roberts, Minister of Employment and Immigration.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 21, 1984 relating to the Main Estimates 1984-85.

Mr. McGrath moved,—That the Committee do now adjourn.

The question being put on the motion, it was negatived on the following division:

YEAS

Messrs.

Hawkes McGrath—3
Keeper

NAYS

Messrs.

Bachand Lapointe (*Beauce*)
Cyr Massé—5
Dubois

Mr. Hawkes moved,—That the Committee not proceed to question the Minister until the Minister has given the Committee a firm commitment to appear before the Committee three more times before the end of May.

And debate arising thereon;

Mr. Keeper moved,—That the motion be amended by striking out the words "three more times" and substituting the following therefor:

"a reasonable and adequate number of times"

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

After debate, the motion, as amended, was, by unanimous consent, withdrawn.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 3 MAI 1984
(3)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 9 h 37, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Massé, McGrath.

Substituts présents: MM. Cyr, Cooper, Keeper.

Autres députés présents: MM. Greenaway, Heap, Siddon.

Aussi présent: *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Comparaît: L'honorable John Roberts, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du 21 février 1984 relatif au Budget principal de 1984-1985.

M. McGrath propose,—Que le Comité s'ajourne.

Après débat, la motion est mise aux voix et rejetée à la majorité des voix:

POUR

Messieurs

Hawkes McGrath—3
Keeper

CONTRE

Messieurs

Bachand Lapointe (*Beauce*)
Cyr Massé—5
Dubois

M. Hawkes propose,—Que le Comité n'interroge pas le Ministre tant que celui-ci ne se sera pas engagé à comparaître à trois autres reprises devant le Comité d'ici la fin de mai.

Un débat s'ensuit;

M. Keeper propose,—Que la motion soit modifiée en substituant aux mots «à trois autres reprises» ce qui suit:

«un nombre de fois raisonnable et suffisant»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

Après débat, l'amendement sous sa forme modifiée est rejeté à l'unanimité.

At 10:45 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

A 10 h 45, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Thursday, May 3, 1984

• 0936

The Chairman: I would like to call the meeting to order. I apologize to the members for being late by a few minutes. This morning we have before us the Minister of Employment and Immigration with respect to his estimates. I understand that the Minister will not have a statement to make.

Hon. John Roberts (Minister of Employment and Immigration): Mr. Chairman, I do have a statement. I thought I would not read it, but simply have it distributed. It is a fairly short one.

Mr. McGrath: I have a brief point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Fine, I will go to . . .

Mr. Roberts: Do you mind if we distribute the statement now?

Mr. McGrath: I will raise my point of order.

The Chairman: I will recognize you in a second, Mr. McGrath.

Mr. McGrath: It has to do with the procedure of proceeding without a member of the government present, so I think you should hear it now.

The Chairman: I am a member of the government.

Mr. McGrath: No, you are not. You are the neutral chairman.

The Chairman: I know, but the rules say that . . .

An Hon. Member: There is a member of the government.

Mr. McGrath: I will withdraw it, then.

The Chairman: In any case, the rule is that we can hear evidence with a member of each party present and the chairman is included in that for purposes of hearing evidence.

The Minister's statement will be distributed and, if I understand correctly, we will proceed directly to questioning.

Mr. McGrath: I have a point of order.

The Chairman: Mr. McGrath, on a point of order.

Mr. McGrath: Mr. Chairman, my point of order arises out of the notice of this meeting, which we received through the normal channels. It lists, under Orders of the Day, Main Estimates 1984-1985, Votes 1, 5, 10, 15, 20, 25, 30 and 35 under Employment and Immigration. Sir, I would like to have some clarification from the Chair as to why we have all the votes listed for today's meeting. Does it mean that we are to deal with all these votes today—which means that we will have less than an hour and a half to deal with them?

The Chairman: Thank you, Mr. McGrath. As directed by members of the committee, I had requested the Minister to

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le jeudi 3 mai 1984

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît. Je vous prie de m'excuser d'avoir quelques minutes de retard. Ce matin, nous accueillons le ministre de l'Emploi et de l'Immigration pour discuter de ses prévisions budgétaires. Je pense que le ministre n'a pas de déclaration préliminaire à faire.

L'honorable John Roberts (ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Monsieur le président, j'ai une déclaration, mais plutôt que de la lire, je pensais simplement la distribuer. Elle est relativement brève.

M. McGrath: J'aimerais invoquer le Règlement, monsieur le président.

Le président: Très bien, je . . .

M. Roberts: Puis-je distribuer ma déclaration maintenant?

M. McGrath: Je tiens à invoquer le Règlement.

Le président: Un instant, monsieur McGrath.

M. McGrath: Ma question porte sur la tenue d'une réunion en l'absence d'un député de la majorité, alors je pense qu'il vaudrait mieux la régler dès maintenant.

Le président: Je suis un député de la majorité.

M. McGrath: Non, vous ne l'êtes pas. Vous êtes président, et par conséquent neutre.

Le président: Je le sais, mais le Règlement dit que . . .

Une voix: Voilà un député de la majorité.

M. McGrath: Je retire donc ma question.

Le président: De toute façon, le Règlement nous autorise à entendre des témoignages lorsque chaque parti est représenté, et le président compte à cet égard.

La déclaration du Ministre va vous être distribuée et, si je comprends bien, nous passerons ensuite immédiatement aux questions.

M. McGrath: J'invoque le Règlement.

Le président: Monsieur McGrath.

M. McGrath: Monsieur le président, je veux parler de l'avis de convocation de la réunion de ce matin, qu'on a reçu par les voies habituelles. Il y est inscrit à l'ordre du jour: Budget principal 1984-1985: Crédits 1,5, 10, 15, 20, 25, 30 et 35, sous la rubrique Emploi et Immigration. J'aimerais savoir, monsieur le président, pourquoi tous les crédits figurent à l'ordre du jour de la présente réunion. Cela veut-il dire qu'on étudiera tous ces crédits aujourd'hui, en moins d'une heure et demie?

Le président: Merci, monsieur McGrath. Comme les membres du Comité me l'ont demandé, j'ai invité le Ministre à

[*Text*]

appear on his estimates and, if possible, to do it as in the past, with one meeting dedicated to estimates under Employment and another meeting with estimates under Immigration. Unfortunately, the Minister was unable to arrange for more than one meeting in the months of April and May and this is it, this morning. As a result, since it was the only meeting I could arrange for the Minister to be present at under the estimates, I felt that we had to deal with them with him present all at once. He has offered to come back in June to discuss Immigration, if we want to concentrate on Employment this morning. But since the estimates deal with all these matters, I felt that we could not do that and, even if he did want to come back in June, under the annual report or something else, that is something else again and not the estimates. So the reason why we are obliged to deal with them all this morning is because this is the only time we could arrange with the Minister for him to be present. I must point out that he has offered to have his officials present on other occasions during the month of May when estimates are still before us, and also I have arranged for the Minister, Céline Hervieux-Payette, who is responsible for youth unemployment, to appear before the committee in the month of May. That is the reason, Mr. McGrath.

Mr. McGrath: Mr. Chairman, that raises a new point of order, which I am sure my colleagues will want to speak to. My point of order has to deal with how we proceed here to discharge our obligations as Members of Parliament. It is fundamental to the parliamentary process that we give adequate examination to the government spending estimates in order to hold the government accountable, not only for how it intends to proceed in the future, but for how it has acted over the past year.

• 0940

Mr. Chairman, you made reference to the fact that this was normal procedure, that you had hoped to have the Minister appear here once on Employment and Manpower questions and another appearance on Immigration. Well, I want to remind you, Mr. Chairman, that the Minister's predecessor, Mr. Axworthy, when we had the Main Estimates before us last year, appeared on five occasions. He appeared on April 27; he appeared on April 28; he appeared on Thursday, May 5; again on Wednesday, May 11; and again on Wednesday, May 25.

Now, sir, we have been given approximately one hour and a half to deal with $4.5 billion of public money. That is unacceptable; clearly unacceptable. I do not know what course is open to us, other than to prevail upon the Minister to change his mind. Obviously, his mind is set, otherwise he would not have embarked upon this course, which he must know, and indeed which he does know as a parliamentarian, is wrought with difficulties and problems and is going to create serious problems for him.

Mr. Chairman, we have less than an hour and a half. That means the Official Opposition, given the time allocations of this committee, will probably have a total of 30 minutes to examine the Minister. That, sir, is not acceptable.

[*Translation*]

comparaître pour l'étude du Budget et ce, à deux reprises, comme nous le faisons traditionnellement, une réunion pour le budget de l'emploi et une autre pour celui de l'immigration. Malheureusement, le Ministre n'a pas pu se libérer pour plus d'une réunion en avril et en mai, et c'est celle de ce matin. En conséquence, j'ai pensé qu'il convenait de tout faire en même temps. Il a proposé de revenir en juin pour discuter du budget de l'immigration, si on tient à discuter uniquement du budget de l'emploi ce matin. Mais, comme le budget porte sur toutes ces questions, j'ai pensé qu'il valait mieux tout faire ce matin. Si le Ministre est prêt à revenir en juin, dans le cadre de l'étude du rapport annuel, Il ne sera plus question du budget. Nous sommes donc obligés de traiter de tous les crédits ce matin parce que c'est la seule occasion que nous avons de rencontrer le ministre. Je vous ferai remarquer qu'il a proposé de mettre ses hauts fonctionnaires à notre disposition pour d'autres réunions au cours du mois de mai, lorsque nous en serons toujours à l'étude du budget, et que, par ailleurs, j'ai invité le ministre responsable de l'emploi des jeunes, Céline Hervieux-Payette, à comparaître devant le Comité au mois de mai. Voilà la raison, monsieur McGrath.

M. McGrath: Monsieur le président, cela m'amène à invoquer de nouveau le Règlement, et mes collègues auront sans doute quelque chose à dire à ce sujet. Je me demande comment nous allons faire pour nous acquitter de nos obligations de députés. Il est essentiel que nous examinions de près les prévisions de dépenses du gouvernement, car celui-ci doit justifier non seulement de ce qu'il entend faire à l'avenir, mais aussi de ce qu'il a fait l'année dernière.

Monsieur le président, vous avez dit qu'il s'agissait d'une procédure normale et que vous aviez espéré voir le Ministre comparaître une première fois pour étudier les crédits consacrés à l'Emploi et à la Main-d'oeuvre et une deuxième fois pour étudier les crédits consacrés à l'Immigration. Monsieur le président, je vous rappelle que le prédécesseur du ministre, M. Axworthy, a comparu devant notre Comité à cinq reprises l'année dernière pour étudier son budget principal. Il a comparu le 27 avril, le 28 avril, le jeudi 5 mai, le mercredi 11 mai et, enfin, le mercredi 25 mai.

On veut aujourd'hui nous accorder environ une heure et demie pour étudier la façon dont seront employés 4,5 milliards de dollars de deniers publics. C'est tout à fait inadmissible. Il ne nous reste plus qu'à tenter de faire changer le ministre d'avis. Visiblement, sa décision est déjà prise, sans quoi il n'aurait pas choisi cette voie; pourtant, en tant que parlementaire, il sait parfaitement qu'elle est empreinte de difficultés et qu'elle risque de lui créer de graves problèmes.

Monsieur le président, il nous reste moins d'une heure trente, ce qui signifie que l'Opposition officielle, étant donné la répartition du temps de parole dans notre comité, n'aura

[*Texte*]

I would point out to you, Mr. Chairman, through you to the members of the committee and to the Minister, that the estimates were brought down on February 21. Here we are on May 3 and this is only the second meeting of this committee, which raises another question: Why did we not proceed before this point in time to get on with the business of examining the estimates of the principal department that is assigned to this committee, especially given the importance of these estimates in the light of the economic situation in the country today where we face rising unemployment, where we face a continuing youth unemployment program, where we face daily musings by the Minister outside of the House as to how he proposes, if he becomes the Prime Minister of Canada, to deal with these matters—in terms of the unemployment insurance fund how he will change the emphasis of UI in terms of gearing UI funds to cope with the problems of structural change? We have heard musings by the Minister of a new department of technology. We have heard all kinds of musings from the Minister, from youth unemployment right down the whole gamut of his total responsibility.

We do not get an opportunity on a day-to-day basis to question the Minister or to hold him accountable in the House because he is frequently not present in the House. I suppose to a certain extent that is understandable, given the fact he is a leadership candidate for the Liberal Party. But the fact of the matter is, sir, that if the Minister was truly cognizant of his duty and his responsibility to Parliament, he would have resigned as Minister to allow somebody else to take up the ongoing responsibilities of dealing with unemployment, manpower training and job creation. But the fact is, Mr. Chairman, he has not resigned.

And consequently, we, as Parliament, are not given the opportunity of holding him accountable on a day-to-day basis, except for the infrequent appearances that he does make in the House. The only opportunity then we had, and one which we look forward to with anticipation, was we felt that the Minister would have to come before us with his estimates and he would have to give us at least a fair hearing on his estimates, given the practices of his predecessors and the accepted practices in the past. If we had five meetings with the Minister, I would not consider that adequate by any means, but I would consider it a considerable improvement over one meeting to deal with all of the votes under this very important department.

Now, Mr. Chairman, I, as I say, do not know how we will proceed from here, but I point out to you a fact which you are already aware of, and that is, under the rules of the House, all estimates are deemed to have been referred back to the House as of midnight at the end of May. There is no point in the Minister saying he will come back to us in June, because we cannot change anything in June; the estimates will have been dealt with. So we have to deal with the estimates before the end of May. If the Minister is not to deny us that opportunity,

[*Traduction*]

probablement qu'un total de 30 minutes pour interroger le Ministre. Cela me semble inadmissible.

Monsieur le président, je vous ferais remarquer, ainsi qu'aux membres du Comité et au Ministre, que le budget principal a été déposé le 21 février. Nous sommes aujourd'hui le 3 mai, et ce n'est que la deuxième fois que notre Comité se réunit, ce qui me pousse à soulever une autre question: pourquoi ne nous sommes-nous pas réunis plus tôt pour commencer l'étude du budget du principal ministère qui soit attribué à notre comité, surtout si l'on songe à l'importance de ce budget dans la situation économique que connaît notre pays aujourd'hui? Le chômage augmente; nous avons des programmes permanents d'emploi pour les jeunes; le ministre nous fait part quotidiennement, à l'extérieur de la Chambre, de ses réflexions sur la façon dont il a l'intention, s'il devient Premier ministre du Canada, de régler ces problèmes. Il parle en effet de modifier la caisse d'assurance-chômage et de réorienter les fonds pour qu'ils puissent mieux répondre aux changements de structure de la société. Le ministre rêve même d'un nouveau ministère de la Technologie. Il nous fait part de ses réflexions sur toutes sortes de choses, que ce soit sur le chômage des jeunes ou sur d'autres secteurs dont il est responsable.

Nous n'avons même pas l'occasion d'interroger quotidiennement le Ministre ou de lui demander des comptes à la Chambre, tout simplement parce qu'il n'y est pas souvent. Je suppose qu'on peut l'excuser dans une certaine mesure, étant donné qu'il est candidat à la direction du Parti libéral. Mais le fait est, monsieur le président, que si le Ministre était pleinement conscient de ses fonctions et de ses responsabilités à l'égard du Parlement, il aurait déjà démissionné pour permettre à quelqu'un d'autre de relever le défi constant que posent le chômage, la formation de la main-d'oeuvre et la création d'emploi. Or, monsieur le président, le Ministre n'a pas démissionné.

Par conséquent, nous, parlementaires, nous voyons refuser la possibilité quotidienne de lui demander des comptes, à l'exception des quelques rares fois où il daigne apparaître à la Chambre. Le seul autre recours que nous avions, et qui nous donnait quelque espoir, était de voir le Ministre comparaître devant notre Comité, ce qui nous donnait une possibilité raisonnable de l'entendre nous exposer son budget. Nous espérions qu'il ferait comme ses prédécesseurs et respecterait les pratiques du passé. Si le Ministre avait comparu à cinq reprises, cela n'aurait pas été suffisant d'après moi, mais cela aurait néanmoins été beaucoup mieux que ce qu'il nous réserve aujourd'hui, c'est-à-dire une pauvre petite réunion pour étudier tous les crédits qui relèvent de cet important ministère.

Monsieur le président, je ne sais pas encore comment nous allons procéder, mais je vous fais remarquer, ce que vous savez sans doute déjà, qu'en vertu des règles de la Chambre, tous les budgets doivent avoir été renvoyés à la Chambre à minuit, le dernier jour de mai. Peu nous importe que le Ministre se dise prêt à revenir en juin, puisqu'il sera alors trop tard: les budgets auront été déjà renvoyés. Voilà pourquoi il est nécessaire de les étudier avant la fin de mai. Si le Ministre nous le refuse, il nous faudra alors porter notre cause devant une instance supérieure, soit la Chambre des communes.

[*Text*]

then we will have to take our case to a higher court, and that is the House of Commons.

• 0945

The Chairman: Thank you, Mr. McGrath.

Before I go to Mr. Keeper, Mr. Dubois, and then Mr. Hawkes on this point of order, let me say that as soon as the Estimates were tabled in the House I took immediate steps to request the two Ministers who report to this committee, the Minister of Labour and the Minister of Employment and Immigration, to arrange for appearances. I regret it has taken so much time, but I did the best within my capacity to try to arrange dates for appearance with the clerk and with the Parliamentary Secretary.

With respect, you are right that Mr. Axworthy appeared on five occasions last year. However, in my private consultations with members I had the impression that they wanted this Minister at least twice—at least twice—so that is what I was trying to arrange. Not that I oppose your suggestion that it requires more.

However, there are other people who want to speak on your point of order.

Mr. McGrath: May I just clarify that, sir?

The Chairman: Yes.

Mr. McGrath: My understanding when we talked about the Minister appearing twice was that the Minister would appear on two separate occasions, wearing two separate hats, one dealing with manpower and training programs and the other one dealing with immigration.

The Chairman: That is right.

Mr. McGrath: But that did not suggest that we would have two one-and-a-half-hour meetings. That was not my understanding.

The Chairman: I see. Thank you for the clarification.

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I know I cannot take part as a member of the committee . . .

The Chairman: You can; you can answer after . . .

Mr. Roberts: —but I thought it might be helpful and might even shorten some of the statements that are to be made if I had a chance to say something. But if you do not wish to hear me, that would be fine.

The Chairman: We will hear you, but I think I have to hear the members first, and then you could respond. I feel I have to do that.

Mr. Keeper: Mr. Chairman, I would be glad to hear the Minister first, if he would like to make a statement . . .

[*Translation*]

Le président: Merci, monsieur McGrath.

Avant de laisser MM. Keeper, Dubois et Hawkes répondre à ce rappel au règlement, je tiens à vous dire que dès que le budget a été déposé à la Chambre, j'ai pris immédiatement des mesures pour demander aux deux ministres qui sont responsables devant notre Comité, c'est-à-dire le ministre du Travail et le ministre de l'Emploi et de la Main-d'oeuvre, de fixer des dates de comparution. Je suis désolé qu'il ait fallu tant de temps, mais j'ai fait de mon mieux en tant que président pour fixer des dates de comparution conjointement avec le greffier et le secrétaire parlementaire.

Vous avez raison de dire que M. Axworthy a comparu à cinq reprises l'année dernière. Néanmoins, mes consultations privées avec les membres du Comité m'ont porté à croire qu'ils voulaient que le Ministre actuel comparaisse au moins à deux occasions. J'ai donc essayé de fixer deux réunions avec lui, sans m'opposer pour autant à ce que vous venez de suggérer, c'est-à-dire qu'il fallait que le Ministre comparaisse plus de deux fois.

Il y a maintenant d'autres personnes qui voudraient répondre à ce rappel au règlement.

M. McGrath: Me permettez-vous de tirer certaines choses au clair?

Le président: Oui.

M. McGrath: J'avais cru comprendre, lorsque nous avons discuté des deux comparutions du Ministre, qu'il s'agirait de deux séances distinctes, étant donné son double mandat: une première fois pour discuter des programmes de main-d'oeuvre et de formation, et une deuxième fois pour discuter d'immigration.

Le président: C'est exact.

M. McGrath: Mais cela ne signifiait pas nécessairement qu'il n'y aurait que deux séances d'une heure et demie. Ce n'est pas ainsi que j'avais compris nos discussions.

Le président: Je vois. Merci de cette mise au point.

M. Roberts: Monsieur le président, je sais que je ne puis participer au débat en tant que membre du comité . . .

Le président: Vous le pouvez. Vous pourrez répondre après . . .

M. Roberts: . . . mais je pensais qu'il serait peut-être utile, ce qui raccourcirait aussi les débats, de me laisser m'expliquer. Mais si vous ne désirez pas m'entendre, je comprendrai.

Le président: Nous vous laisserons vous expliquer, mais je dois d'abord céder la parole aux membres du comité, après quoi, vous répondrez. C'est de mon devoir d'agir ainsi.

M. Keeper: Monsieur le président, je serais prêt à entendre tout d'abord les explications du Ministre, s'il désire faire une déclaration . . .

[*Texte*]

The Chairman: Okay, then, fine.

Mr. Keeper: —and the members agree. A short statement, however.

Mr. Roberts: I wanted to say, Mr. Chairman, that I have very considerable sympathy with the views that have been expressed by Mr. McGrath, except with that part which suggests that I should resign.

An Hon. Member: It is quite appropriate.

Mr. Roberts: I want to explain what the difficulty is for me. It is not that I do not want to return to the committee. Indeed, I would very much like to do that. The trouble is in my finding a time in which I can be assured that I will be able to do that. I will continue to try to do that. But I do not want to guarantee the committee that I will be able to come at a date which they will find convenient when I am not yet sure that that is indeed the case. I know that in the last two weeks of June, because there will not be, at that stage, a new government yet constituted, I will have time to come. I would hope that would enable the members to discuss immigration matters, which I know you wish to do.

I realize, of course, that the Estimates are automatically forwarded by the end of May. But I do not think members really felt—maybe they did—that they were going to change the Estimates drastically. I thought they really wanted an occasion to use the estimates to probe and examine the administration in these policy issues.

But if it is not agreeable with the members that I come back in the last two weeks of June, I will try to find another occasion. The problem is that I do not want to promise the members of the committee that I will be able to come at a specific date when I in fact do not know that I can do that on that specific date. If the members will be satisfied with an expression of the desire on my part and my best efforts to find a time which would be convenient to them and one on which I could meet between now and the end of May, I would be happy to do it. The problem is I do not want to make a guarantee or promise that I am not sure I will be able to meet.

The Chairman: Mr. Minister, I am going to go to Mr. Keeper. The problem is if we were to dedicate this entire morning's proceedings to employment matters, the only way we could do that is if we had a commitment that you would come back again on the immigration estimates before they are returned to the House. According to well established principles of Parliament, the government submits its spending estimates to Parliament and Parliament approves or disapproves. Whether on most occasions the Estimates are simply returned without amendment or not does not change the principle. Parliament has the right to approve, and that is a well established principle of Parliament.

Mr. Keeper.

Mr. Keeper: Mr. Chairman, I must say that having given the Minister time to make a brief statement, I am angered by his response. The very notion that you do not have the time to be before this committee to deal with the question of unemployment at a time when unemployment and its inhuman

[*Traduction*]

Le président: Dans ce cas, très bien.

M. Keeper: . . . et si les membres du comité en conviennent. Mais j'espère qu'il sera bref.

M. Roberts: Monsieur le président, je sympathise beaucoup avec les opinions de M. McGrath, sauf lorsqu'il suggère que je démissionne.

Une voix: C'était pourtant tout à fait approprié.

M. Roberts: Je voudrais vous expliquer les difficultés que cela me pose. Ce n'est pas que je refuse de comparaître à nouveau devant votre comité. En fait, j'en serais fort heureux. Le problème, c'est de trouver un moment où je puis vous assurer d'être présent. Je ferai de mon mieux. Cependant, je ne puis garantir au comité que je serai disponible à telle ou telle date qui lui conviendra, car je ne suis même pas sûr moi-même d'être libre à ces dates-là. Je sais qu'au cours des deux dernières semaines de juin, puisqu'il n'y aura sans doute pas de nouveau gouvernement constitué, j'aurai plus de temps pour venir. J'ose espérer que cela permettra au comité de discuter des questions portant sur l'immigration, comme il le souhaite.

Je sais, bien sûr, que le budget est renvoyé d'office à la Chambre à la fin de mai. Mais j'ose croire que les membres du comité n'espéraient pas vraiment changer quoi que ce soit d'important dans le budget. Je pensais qu'ils voulaient tout simplement, sous couvert d'étudier le budget, examiner de plus près les politiques de mon ministère.

Mais s'il ne convient pas aux membres du comité que je revienne au cours des deux dernières semaines de juin, je tenterai de fixer une autre date. Mon problème, c'est que je ne veux pas avoir à vous promettre que je serai disponible à telle ou telle date, alors que je ne sais même pas moi-même si je le serai. Mais s'il vous suffisait que je vous assure de mon intention de trouver un moment qui nous conviendrait à vous et à moi d'ici à la fin mai, je ferais de mon mieux pour vous satisfaire. Je répète que je ne puis vous garantir quoi que ce soit ni vous faire une promesse que je ne suis même pas sûr moi-même de pouvoir tenir.

Le président: Monsieur le ministre, je vais maintenant donner la parole à M. Keeper. Si nous devions consacrer la séance de ce matin aux questions d'emploi, il nous faudrait avoir votre assurance que vous reviendrez pour que nous puissions étudier le budget de l'immigration avant qu'il soit renvoyé à la Chambre. En vertu des principes bien établis du Parlement, le gouvernement soumet son budget de dépenses à ce dernier qui l'approuve ou le rejette. Que, la plupart du temps, les budgets soient simplement renvoyés sans aucun amendement ne change rien au principe. Le Parlement a le droit d'approuver ou de rejeter le budget, ce qui est un principe bien établi.

Monsieur Keeper.

M. Keeper: Monsieur le président, j'avoue que d'avoir permis au ministre de s'expliquer brièvement n'a fait que susciter ma colère. La simple possibilité que vous ne trouviez pas le temps de comparaître devant notre comité pour discuter de chômage à une époque où il touche tant de familles au

[*Text*]

impact on many families across this country, is at a record high level . . . You are seeking the highest political job in this country; I think the best way you could seek that job would be by doing your job here first.

• 0950

Mr. Chairman, the response of the Minister, his brief statement, is totally unacceptable. He has a responsibility to deal with his estimates. He suggests that we do not want to change the estimates. My God, Mr. Chairman, we need to change these estimates. We have to do more for the unemployed in this country, and the Minister should spend some time here to come to that realization.

The Chairman: Mr. Dubois, parliamentary secretary.

Mr. Dubois: Yes, Mr. Chairman, we can make some accommodation for the member from the other side. We, on this side, could pass when our time comes during the question period so you would have all the time to ask the Minister some questions. We, on this side, will make the Minister availabile to you by giving you all the time for the session of the committee, but I know that we have lost about 20 minutes right now. We on this side can give you all the time you want to ask some questions.

Mr. McGrath: I am touched by your generosity.

The Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: I cannot believe the parliamentary secretary believes we are losing time with this discussion, Mr. Chairman.

Mr. Dubois: Well, yes, you took 20 minutes of the time.

Mr. Hawkes: We take 20 minutes of the time to put pressure on the Minister to come before this committee. I would like to remind the committee, Mr. Chairman, that on the Minister's first and only previous occasion before this committee he said, and I quote, "I hope to come often". That was some five and a half months ago, back in November.

Mr. Roberts: I have not been invited back since then till the end of March, beginning of April.

Mr. Hawks: The Minister has not been invited back. Is that the view of the Chairman of this committee, that the Minister has not been invited back?

The Chairman: No. As soon as the estimates were tabled . . .

Mr. Roberts: I said until the end of March, the beginning of April. As I understand it, that was when we were again contacted to come back, at the very end of March, the beginning of April.

The Chairman: No, no. Mr. Minister, as soon as the estimates were tabled we contacted either your office or your parliamentary secretary to arrange for a date. We hoped for a date before Easter; unfortunately we were not given any dates before Easter. We were told you were not able to appear until after Easter, and finally your office told gave us this date of

[*Translation*]

Canada,de façon si inhumaine, et qu'il atteint un taux record . . . Après tout, vous êtes candidat au poste politique le plus élevé du pays; or, la meilleure façon de faire mousser votre candidature, ce serait de commencer par vous acquitter convenablement de vos responsabilités de ministre.

Monsieur le président, la réponse du Ministre et sa brève déclaration sont tout à fait inadmissibles. Sa responsabilité première, c'est de répondre de son budget. Il a laissé entendre que nous ne pouvions pas le modifier, son budget. Monsieur le président, que Dieu m'entende, il est absolument essentiel qu'il soit justement modifié. Il faut faire encore plus pour les chômeurs du pays, et le Ministre devrait passer plus de temps ici s'il ne s'en est pas encore rendu compte.

Le président: Monsieur Dubois, secrétaire parlementaire.

M. Dubois: Monsieur le président, nous sommes prêts de notre côté à faire des compromis pour aider les députés de l'opposition. Notre parti serait prêt à céder son temps de parole pour que nos collègues aient tout le temps voulu pour interroger le Ministre. Nous sommes donc disposés à ce que ce dernier ne réponde qu'à vos questions, et nous vous céderons tout le temps de la séance qui reste. Mais nous avons déjà perdu 20 minutes. Nous vous laissons tout le temps voulu pour poser vos questions.

M. McGrath: Je suis touché par votre générosité.

Le président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: J'ai du mal à croire que, pour le secrétaire parlementaire, nous soyons en train de perdre du temps à discuter ainsi, monsieur le président.

M. Dubois: Mais oui, cela fait déjà 20 minutes de perdues.

M. Hawkes: Nous avons utilisé ces 20 minutes pour tenter de convaincre le Ministre de comparaître à nouveau devant notre comité. Monsieur le président, je voudrais rappeler au comité que, lors de sa première et unique comparution devant nous, le Ministre a justement dit qu'il espérait revenir à de nombreuses reprises. Il a dit cela il y a environ cinq mois et demi, en novembre dernier.

M. Roberts: Mais vous ne m'avez pas réinvité avant la fin de mars, ou le début d'avril.

M. Hawkes: Vous n'avez pas reçu d'invitation. Le président de notre Comité peut-il nous confirmer que le Ministre n'a pas reçu de nouvelle invitation?

Le président: Non. Dès que le budget a été déposé . . .

M. Roberts: J'ai dit que ce n'était pas avant la fin de mars ou le début d'avril. Si je ne me trompe, c'est uniquement à la toute fin de mars ou au début d'avril qu'on nous a invités à nouveau à comparaître.

Le président: Non. Monsieur le ministre, dès que les budgets ont été déposés, nous sommes entrés en contact avec votre cabinet ou votre secrétaire parlementaire pour tenter de fixer une date. Nous avions espéré vous rencontrer avant Pâques; malheureusement, on ne nous a pas fourni de date avant Pâques. On nous a dit que vous ne pouviez être disponible

[*Texte*]

May 3. We did make an attempt to have you appear on your estimates before Easter and they could not find a date. As a matter of fact I suggested dates early in April.

Mr. Hawkes: You see, the estimates were laid before the House of Commons, and it is the government's job to lay the estimates before the House of Commons, that was February 21. Today is May 3. That is all of March, that is all of April, that is nine days in February and three days in May. That is two and a half months to get a Minister of the Crown before this committee, on the number one problem in the country, and to give us a magnificent 90 minutes for questioning on an expenditure of $4.5 billion.

The question I have for the Chairman is whether any of this exchange of trying to get the Minister before this committee is in writing? If it is in writing, if there are any letters from the Clerk of this committee, if there are any letters from the Chairman of this committee, I would like to see that exchange of correspondence appended to today's hearings. I just wonder whether there is anything in writing or whether all this has been done verbally between the Chairman or between the Clerk. Who in fact has been trying to negotiate the situation? Where is the impasse? More importantly, Mr. Chairman, it is totally unacceptable, totally unacceptable for the Official Opposition to participate in a farce of this kind, where supposedly we have examined $4.5 billion worth of expenditure, two major departments of government, in a so-called 90 minutes. That is simply not acceptable. I think before we proceed one inch, we must have a commitment from this Minister to return to this committee another two or maybe three times.

The Chairman: In answer to your questions, Mr. Hawkes, I will check my records but I believe most of the representations were made by telephone or in person.

• 0955

I can recall approaching both the Parliamentary Secretary . . . and the clerk, I believe, through telephone tried to get meetings. Also, my staff did when I was away; we tried to follow up on several occasions. Also, I had spoken to the Minister personally on a few occasions; I do not know how many, but I would be quite willing to check my records to see if there is anything in writing in addition or if there is a record of the telephone calls or meetings. I can assure you that they took place, and I think the clerk could as well, and I think the Parliamentary Secretary would also tell you that we have discussed this on several occasions. But I will check my records. I would have to look to see if there is correspondence. Because correspondence takes some time, I think we tried to do it by telephone, which is the usual way.

I have the name of Mr. Heap.

Mr. Heap: Mr. Chairman, I simply want to point out also to the Minister that he has never appeared here, since he took the

[*Traduction*]

avant Pâques, et votre cabinet a fini par nous donner la date d'aujourd' hui, le 3 mai. Je répète que nous avons tenté de commencer l'étude de votre budget avant Pâques, mais que votre cabinet n'a pu nous fournir de date. En fait, j'ai moi-même suggéré quelques dates au tout début d'avril.

M. Hawkes: Comme il se doit, le gouvernement a déposé son budget devant la Chambre des communes, le 21 février. Or, nous sommes aujourd'hui le 3 mai Il s'est donc écoulé depuis tout le mois de mars et tout le mois d'avril, plus neuf jours en février et trois jours en mai. Il nous a donc fallu deux mois et demi pour obtenir d'un ministre de la Couronne qu'il comparaisse devant notre comité pour discuter du problème nº 1 du pays. Or, il ne réussit à nous accorder que 90 magnifiques minutes pour l'interroger sur des dépenses de 4,5 milliards de dollars!

Je voudrais savoir du président si les communications qui ont été entreprises dans le but d'obtenir du Ministre qu'il comparaisse devant notre Comité sont écrites. Dans l'affirmative, a-t-on des lettres signées par le greffier du comité ou par notre président? J'aimerais bien que cette correspondance soit annexée aux débats d'aujourd'hui. Je me demande tout simplement si ces discussions entre le président ou le greffier et le cabinet du Ministre sont par écrit ou si elles ont toutes été orales. Qui véritablement faisait les négociations? Où se trouvait l'impasse? Enfin et surtout, monsieur le président, l'Opposition officielle juge tout à fait inadmissible de participer à une farce de ce genre: nous refusons de faire semblant d'étudier, en 90 minutes à peine, les dépenses de deux grands ministères qui s'élèvent à 4,5 milliards de dollars. C'est tout à fait inadmissible. Avant toute chose, nous exigeons du Ministre qu'il s'engage à comparaître à nouveau devant notre comité à deux ou peut-être trois reprises.

Le président: En réponse à vos questions, monsieur Hawkes, je crois que la plupart de nos tentatives ont été faites par téléphone ou en personne. Mais je reverrai mes dossiers.

Je me rappelle avoir contacté le secrétaire parlementaire et, si je me souviens bien, le greffier a essayé d'organiser des réunions par téléphone. Mon personnel a également essayé de le faire lorsque j'étais absent. Nous avons suivi la question à diverses occasions. J'ai également parlé au Ministre personnellement à plusieurs reprises, je ne pourrais vous dire combien de fois, mais je pourrais vérifier mes dossiers afin de voir s'il y a eu correspondance à ce sujet et si l'on a noté la date des coups de téléphone ou des rencontres. Je peux vous dire que nous avons essayé, le greffier pourra d'ailleurs le confirmer; le secrétaire parlementaire pourrait également vous dire que nous avons discuté de cette question à plusieurs reprises. Je vérifierai cependant mes dossiers. De façon générale, cependant, nous essayons de prendre nos dispositions par téléphone étant donné que l'échange de correspondance occasionne des pertes de temps.

J'ai le nom de M. Heap sur ma liste.

M. Heap: Monsieur le président, j'aimerais signaler au Ministre qu'il n'a jamais eu l'occasion, depuis qu'il a été

[*Text*]

portfolio in August, on immigration. I do not think immigration is as important a subject as employment obviously, but it is part of his portfolio. I very much regret that he chooses to ignore it to this extent.

I was at a meeting of the standing Conference on Immigrant-Serving Agencies some months ago at which he said that he had not spent much time on immigration for the previous three months but he would be spending a lot more time on it in the coming months. Well, nobody has been able to see it, and certainly we cannot see it here today.

I very much regret that his decision is to put his personal career ahead of the job he undertook to do. I wish he would give us a commitment today that he would spend today on employment, as Mr. Ouellet did Tuesday, and then return on immigration.

The Chairman: Mr. Siddon.

Mr. Siddon: Thank you, Mr. Chairman.

I, too, am astonished that a man who would propose to become Prime Minister of Canada and who is responsible for the most important ministry of government in these times, that dealing with the creation of jobs for over 1.5 million unemployed Canadians and close to 600,000 unemployed young Canadians, would be so arbitrary as to tell this committee he would not resign for the sake of his interest in running for the leadership of the Liberal Party. I think this Minister must make a choice, Mr. Chairman. I have calculated that this committee in 90 minutes will get something like 1/100 of a second to devote to every unemployed young person in this country. That is just not enough.

I think the Minister, in diffusing his interests into all the other areas in which he is engaged in debate from one end of this country to the other, is obviously neglecting his primary responsibility to the unemployed Canadian people, particularly young people. I think he has to make the choice, Mr. Chairman.

I would ask the Minister if he would undertake to give to this committee at least two more meetings, and perhaps three, by cancelling certain of his obligations in connection with the leadership race, and if he would refuse to make such an undertaking I think it would be a very sad commentary on his commitment to his primary obligation as a Minister of the Crown, and that is to appear before this committee and appear before the House of Commons and to justify the programs and the initiatives he has taken in the proper parliamentary forum.

So I would ask again if the Minister would undertake to cancel two or more of his obligations in connection with the leadership race to appear before this committee and give it adequate time so Canadians can be assured he is performing his duties to the utmost of his ability. After all, what better test could there be as to his preparedness for occupying an even higher position which he seeks?

[*Translation*]

nommé à ce poste, en août dernier, de comparaître devant le comité pour répondre à des questions en matière d'immigration. Je ne crois pas que l'immigration soit une question aussi importante que celle de l'emploi, cependant, cela relève de ses responsabilités. Je regrette qu'il choisisse de négliger celle-ci à ce degré.

J'ai participé il y a quelques mois à une réunion de la Conférence permanente des organismes d'aide aux immigrants. A cette réunion, le Ministre a dit qu'il n'avait pas consacré au cours des trois derniers mois beaucoup de temps à la question de l'immigration, mais qu'il s'en préoccuperait bien davantage au cours des prochains mois. S'il l'a fait, personne n'a pu s'en rendre compte, et personne ne peut s'en rendre compte ici aujourd'hui.

Je déplore sa décision de placer sa carrière personnelle avant les responsabilités qu'il a acceptées. J'aimerais qu'il s'engage aujourd'hui à répondre aux questions en matière d'emploi, comme M. Ouellet l'a fait mardi, et qu'il s'engage à revenir pour que nous l'interrogions sur des questions d'immigration.

Le président: Monsieur Siddon.

M. Siddon: Merci, monsieur le président.

Moi aussi, je m'étonne qu'une personne qui désire devenir Premier ministre du Canada, qui est responsable du ministère le plus important du gouvernement à l'époque actuelle, c'est-à-dire le ministère responsable de la création d'emplois pour plus de 1,5 million de chômeurs canadiens et près de 600,000 jeunes Canadiens au chômage, ne soit pas prêt à abandonner son poste pour participer à la course à la direction du parti Libéral. Je crois que le Ministre devrait faire un choix, monsieur le président. Au cours des 90 minutes de séance, notre comité ne pourrait consacrer qu'un centième de seconde à chaque jeune chômeur canadien. Ce n'est pas suffisant.

En dissipant ses intérêts dans toutes les questions qui font l'objet de débats au cours de cette course au leadership, le Ministre néglige, c'est évident, sa responsabilité première envers les chômeurs canadiens, et particulièrement les jeunes. Le moment est venu pour le Ministre de choisir, monsieur le président.

Le Ministre ne pourrait-il s'engager à consacrer à ce Comité au moins deux autres séances, peut-être trois, en annulant certaines de ses obligations dans la course au leadership? Si le Ministre n'est pas prêt à nous donner de telles assurances, cela en dit long sur l'engagement qu'il a envers ses responsabilités de ministre de la Couronne. En tant que ministre, il est tenu en effet de comparaître devant le comité, d'être présent à la Chambre des communes et de justifier les programmes des initiatives qu'il a entrepris au nom du gouvernement.

J'aimerais donc savoir si le Ministre serait prêt à annuler deux ou trois de ses engagements pour comparaître devant le comité et consacrer suffisamment de temps à ses obligations parlementaires, afin de montrer à la population qu'il s'acquitte de ses fonctions au mieux de ses capacités. Y a-t-il une meilleure façon de prouver qu'il est prêt à occuper le poste encore plus élevé qu'il convoite?

[*Texte*]

The Chairman: Mr. Siddon has put a question to the Minister. It is in order if the Minister wishes to reply.

Mr. Roberts: Mr. Chairman, there are two questions. My major concern is to try and find a way of accommodating the members of the committee. Perhaps I did not express myself clearly enough, or perhaps I was not understood, when I said that I was prepared to undertake to try and find another time for a meeting with the members of the committee. My problem was that I could not give a specific guarantee about a specific time at this time.

If the question is if I can say now that there is a specific time when I can come, the answer is that I cannot; I simply do not know. But, if the question is whether I will try and find time to come back between now and the end of May, the answer is yes.

• 1000

Mr. Siddon: Mr. Chairman, my question was slightly more specific. If I might just . . .

The Chairman: I was going to go back to you, but I think the Minister should have the right to answer your question.

Mr. Roberts: The second part of the question relates to Mr. Siddon's remarks and I think to some earlier remarks of Mr. McGrath to the effect that I should be here to do my job. I agree with that, and I am. For instance, I have been here each day this week in the House of Commons, and not all members of the opposition have been here. I am here every week and will be until the leadership convention is over; usually Monday nights, but certainly Tuesdays, Wednesdays and Thursdays. I am here performing my duties as Minister of Employment and Immigration.

It is true that I have relinquished certain responsibilities of a political nature in order to free up time on the weekends to undertake my efforts to become leader of the Liberal Party, but I have not cut back on the time I am here to deal with ministerial work. I am here, and the problem with finding the time to come back to committee is not that I am off doing things with the Liberal leadership race. It is that I have other obligations when I am here in Ottawa in terms of Cabinet, in terms of Cabinet committees.

But the undertaking to find another day to come back I will make. But if they want to know specifically what day that will be, that I cannot give at this point. I am sorry about that, but if you give me some more time, I hope that by the middle of next week we will be able to decide that more clearly and perhaps give you some alternatives.

An Hon. Member: Mr. Chairman.

The Chairman: Order. I interrupted Mr. Siddon with a supplementary remark. I will go to Mr. Siddon and then I will go back to . . .

Mr. Siddon: It is very concise, Mr. Chairman.

[*Traduction*]

Le président: M. Siddon a posé une question au Ministre. Le Ministre pourrait y répondre.

M. Roberts: Monsieur le président, on me pose en fait deux questions. Ma préoccupation principale est de trouver une façon de satisfaire les membres du comité. Je ne me suis peut-être pas exprimé suffisamment clairement, ou peut-être n'ai-je pas été compris lorsque j'ai dit que j'étais prêt à participer à une autre réunion du comité. Cependant, je ne pourrais pour le moment garantir une date.

Si donc on me demande de confirmer une date, je dois tout simplement dire que je ne peux le faire pour le moment. Cependant, si on me demande d'essayer de revenir d'ici à la fin mai, la réponse est oui.

M. Siddon: Monsieur le président, ma question était un peu plus précise.

Le président: Je voulais vous donner à nouveau la parole, mais je crois que le Ministre devrait avoir le droit de répondre à votre question.

M. Roberts: La deuxième partie de la question se rapporte à des remarques faites par M. Siddon et, antérieurement, par M. McGrath, voulant que je devrais être ici pour m'acquitter de ma tâche. Je suis d'accord avec eux, et je suis ici dans ce but. Ainsi, j'ai participé aux débats de la Chambre tous les jours de cette semaine, et l'on ne pourrait pas en dire autant de tous les députés de l'Opposition. Je suis ici toutes les semaines et j'y serai jusqu'à la fin du congrès à la direction de mon parti. Je suis ici généralement les lundis soirs et les mardis, mercredis et jeudis. Je m'acquitte de mes fonctions en tant que ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Il est vrai que j'ai renoncé à certaines responsabilités d'ordre politique afin de pouvoir me consacrer au cours des week-ends à la course au leadership du parti Libéral; par contre, je n'ai rien abandonné de mes responsabilités en tant que Ministre. La raison pour laquelle il m'est difficile de venir témoigner au comité n'a rien à voir avec la course au leadership, mais tout simplement avec mes autres obligations envers le Cabinet, les comités du Cabinet etc.

Je puis m'engager à trouver un autre moment pour venir témoigner devant le comité. Si vous voulez savoir avec précision la date de ma comparution, je regrette de ne pouvoir vous le dire maintenant. Je m'en excuse, mais si vous me donnez davantage de temps, j'espère qu'au milieu de la semaine prochaine nous pourrons y voir plus clair et que je serai en mesure de vous suggérer différentes dates.

Une voix: Monsieur le président.

Le président: À l'ordre. J'ai interrompu M. Siddon parce que quelqu'un voulait poser une question complémentaire. Je donne donc la parole à M. Siddon et je reviendrai par la suite . . .

M. Siddon: Je serai très bref, monsieur le président.

[*Text*]

The Chairman: I just wanted to say, though, to the Minister that we are also busy Members of Parliament and we need to plan our schedules as well. We need some sort of definite commitment, and I appreciate your remarks on the . . .

Mr. Siddon: Thank you, Mr. Chairman. I also note the Minister has now confirmed that his work in connection with the leadership race is to be confined to weekends. I presume that was the implication of his statement.

The specific question I asked, Mr. Chairman, was not a question of schedule. It was not whether or not he would try. But will the Minister cancel two or more of his commitments to the leadership campaign . . . or whatever number is required, but at least two more—in order to be here at least on two more occasions to be questioned on matters relating to unemployment?

The Chairman: Before the Minister . . .

Mr. Roberts: There is obviously a contradiction in the Member's questioning.

The Chairman: Order!

Mr. Roberts: He says at the moment I am confining it to the weekend and would I cancel events . . .

Mr. Siddon: No, no, Mr. Minister, that is not what . . .

The Chairman: I insist on having order at the meeting. Mr. Siddon had the floor, and now I think Mr. McGrath has asked to make some additional remarks. Then I will give the Minister a chance to respond.

Mr. McGrath: I will try to be as civil and as restrained as I possibly can, although I can tell you I am outraged at what is happening here.

Mr. Chairman, the Minister's suggestion to us is clearly unacceptable. We do not pretend to participate in this farce. He has in fact compounded the situation by telling us he is going to be here for May. Now, if he is going to be here in Ottawa during the month of May, why is it that he did not think sufficiently highly enough of his Estimates and gave us only one one-and-a-half hour session? I say to you, sir, it is not enough for the Minister to say he will try to find time for another one or two meetings. Clearly, we want firm commitments in terms of dates; otherwise, we are not prepared to proceed.

I will give you an example of how good the Minister's word is in terms of this committee. I have here the report of this committee from November 29, 1983, and it is on page 58:18. Ms MacDonald was questioning the Minister about criteria, about when we would see the criteria for the Special Employment Initiatives Program.

The Minister said this:

Mr. Lussier reported to me that this question had been raised at the committee, and I had given direction that the information which I believe Ms McDonald asked for on the

[*Translation*]

Le président: Je voulais faire remarquer au Ministre que nous sommes également très occupés en tant que députés et que, nous aussi, nous devons planifier notre horaire. Nous voulons donc avoir un engagement précis; je me rends compte . . .

M. Siddon: Merci, monsieur le président. Je remarque que le Ministre vient de confirmer qu'il limitera aux week-ends ses activités reliées à la course au leadership. Je suppose que c'est bien cela qu'il voulait dire.

La question précise que je posais, monsieur le président, n'avait rien à voir avec une question d'horaire. Je n'ai pas demandé s'il essayerait ou non de venir. Je lui ai demandé s'il serait prêt à annuler au moins deux ou trois des engagements qu'il a pris dans le cadre de la course au leadership pour venir témoigner sur des questions reliées au chômage.

Le président: Avant que le Ministre . . .

M. Roberts: Le député semble se contredire.

Le président: À l'ordre!

M. Roberts: Il vient de dire que je limite aux weeks-ends mes activités reliées au leadership, tout en me demandant d'annuler . . .

M. Siddon: Non, monsieur le Ministre, ce n'est pas ce que . . .

Le président: J'insiste pour que la réunion se déroule dans l'ordre. M. Siddon a la parole, et M. McGrath a demandé de faire quelques remarques supplémentaires. Je donnerai ensuite au Ministre la possibilité de répondre.

M. McGrath: J'essayerai d'être aussi poli que possible et de me contenir, même si je suis vraiment furieux de voir la tournure que prennent les événements.

Monsieur le président, la suggestion du Ministre est totalement inacceptable. Nous ne voulons pas nous prêter à une telle farce. Il a en fait compliqué la situation en nous disant qu'il sera ici pour le moi de mai. S'il est ici pendant le mois de mai, pourquoi a-t-il une si piètre opinion des prévisions budgétaires pour nous consacrer qu'une seule séance d'une heure et demie. Nous ne sommes pas satisfaits quand le Ministre nous dit qu'il essayera de trouver un moment pour une ou deux séances. Nous voulons des engagements fermes et des dates précises, sans quoi nous ne sommes pas prêts à poursuivre le débat.

Je puis vous donner un exemple de la crédibilité du Ministre en ce qui concerne le comité. J'ai le rapport du comité en date du 29 novembre 1983, page 58-18. M^me^ MacDonald demandait au Ministre quand les critères du Programme des initiatives spéciales pour l'emploi seraient adoptés.

Le Ministre a répondu ce qui suit:

M. Lussier m'a dit que cette question avait été soulevée au comité, et j'ai demandé que l'on fournisse des renseignements concernant les critères, comme M^me^ MacDonald m'a

[*Texte*]

criteria be provided. If that has not yet been sent out, it will be in the next day or two.

That, sir, was November 29. We received the criteria on February 4, 1984. Now, so much for the Minister's word.

I say to you, Mr. Chairman, and through you to members of the committee and the Minister, that we are not prepared to participate; we are not prepared to proceed any further in these proceedings unless we have a clear undertaking from the Minister, either now or within the next few hours, as to what dates he will be able to come back to deal with the very important questions under manpower training, job creation, youth unemployment, Unemployment Insurance Fund, and of course, the very important question of immigration policy, which has never been aired before this committee since the present incumbent took on the responsibilities of Minister.

• 1005

The Chairman: Mr. Hawkes and Mr. Keeper.

Mr. Hawkes: Thank you.

The Minister, a few moments ago, indicated he would be here Tuesdays, Wednesdays and Thursdays and Monday evenings in this month of May. There are 24 hours a day in Tuesday; there are 24 hours a day in Wednesday; 24 hours a day in Thursday and there is a few hours in Monday evening. Can the Minister give us some indication of his personal sense of priority as to how in God's name the Members of Parliament are the lowest? This standing committee of the House of Commons, charged with the responsibility of looking at $4.5 billion worth of expenditures, the number one problem in this country, with all of those hours that the Minister is in Ottawa, how do we get to be the lowest priority? What are these marvellous things the Minister has to do that are more important than meeting with Members of Parliament to discuss his Estimates?

The Chairman: Mr. Keeper, I will give the Minister a chance to respond. Mr. Keeper had his . . .

Mr. Keeper: If the Minister has some immediate positive response, Mr. Chairman, I would be glad to wait for a couple of minutes. Clearly, we have already made appeals to the Minister to devote more time to the Estimates. One session to deal with both employment and immigration is totally inadequate. Our appeals seem to be falling on deaf ears. I find that rather shocking and disturbing. I think it would be wise for the Minister to right now make a commitment to be here for a reasonable number of sessions in order to deal with the Estimates in an expeditious way. I think it will serve both the public interest in terms of employment and immigration as well as his leadership aspirations. There can be no better coincidence of interest for the Minister. I wish he would simply take the floor and indicate that he would be willing to be here, identify the days. This is the time to do it. Actions speak louder than words.

The Chairman: Before I go to the Minister . . . Minister, do you wish to respond again? I was going to try to rule on the point of order.

[*Traduction*]

demandé. Si cela n'a pas encore été fait, cela le sera dans un jour ou deux.

Il s'agissait du 29 novembre et nous avons reçu les critères le 14 février 1984. Cela en dit long sur la crédibilité du Ministre.

Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, monsieur le Ministre, nous ne sommes pas prêts à participer à ce genre de choses; nous ne sommes pas prêts à poursuivre les discussions à moins que le ministre ne s'engage clairement, maintenant ou au cours des prochaines heures, à nous donner les dates auxquelles il sera prêt à venir témoigner devant le comité au sujet des questions très importantes portant sur la formation de la main-d'oeuvre, la création d'emplois, le chômage des jeunes, la caisse d'assurance-chômage et aussi les questions très importantes concernant la politique en matière d'immigration, ce qui n'a jamais fait l'objet de discussions au comité depuis que le Ministre occupe son poste actuel.

Le président: M. Hawkes et M. Keeper.

M. Hawkes: Merci.

Il y a quelques instants, le Ministre a indiqué qu'il serait ici les mardis, mercredi et jeudis ainsi que le lundi soir au cours du mois de mai. Cela signifie 24 heures par jour les mardis, mercredis et jeudis et quelques heures le lundi soir. Le Ministre pourrait-il nous indiquer la raison pour laquelle les députés viennent tout en bas de sa liste de priorités. Ce comité de la Chambre des communes est un comité permanent chargé d'étudier des dépenses de l'ordre de 4,5 milliards de dollars visant à régler le problème nº 1 du pays. Comment se fait-il, avec toutes les heures que le Ministre passe à Ottawa, que nous venions en dernier sur sa liste de priorités? Quelles sont ces choses mirobolantes dont le Ministre s'occupe et qui sont plus importantes que de discuter des prévisions budgétaires?

Le président: Monsieur Keeper, je vais donner au Ministre la possibilité de répondre.

M. Keeper: Si le Ministre a des révélations positives à nous faire, je suis prêt à attendre quelques instants. Nous avons cependant déjà fait appel au Ministre pour qu'il consacre plus de temps aux prévisions. Il est tout à fait insuffisant de ne consacrer qu'une seule séance à l'étude de l'emploi et de l'immigration. Cependant, nos requêtes tombent dans l'oreille d'un sourd, et c'est cela qui me préoccupe. Le Ministre serait bien avisé de s'engager maintenant à venir témoigner plusieurs fois devant notre comité pour que l'on puisse étudier les prévisions de façon rapide. Je crois qu'en procédant de cette façon, il servira à la fois l'intérêt du pays et ses aspirations à la direction de son parti. Il ne pourrait y avoir de meilleures occasions pour cela. J'aimerais donc que le Ministre nous donne des dates précises, puisque les gestes parlent mieux que les paroles.

Le président: Avant de donner la parole au Ministre . . . Monsieur le Ministre vouliez-vous répondre? Je m'apprêtais à prendre une décision sur ce rappel au règlement.

[*Text*]

Mr. Roberts: I would like to and I will try to be brief. I am not sure whether I am not communicating well or whether my words are falling on deaf ears. I do attach a high importance to Members of Parliament and to the Estimates and to the committee process. I am asked: What other obligations are there? There are obligations to attend the House of Commons; there are obligations to go to Cabinet and to Cabinet committees.

Mr. Hawkes: Incredible statement twice in a year!

The Chairman: Order, order!

Mr. Roberts: What I am trying to say is that if the members of the committee want a commitment from me to come back to talk on immigration matters or whatever matters they want, I will do that. If they want today a commitment as to what that specific date is, I cannot give that.

Mr. McGrath: Well, Mr. Chairman . . .

The Chairman: Order!

Mr. McGrath: I want to put a motion on the floor, if I may.

The Chairman: Yes, you may.

Mr. McGrath: I am pleased with the Minister's statement.

Mr. Hawkes: He did not answer what the priorities are. What are these other things that take those three days a week?

The Chairman: Order! Order! Order, please. The members have put their questions. As they know, as in the House of Commons during Question Period, ministers can answer or not. The Minister has given an answer which can be accepted or not by the members.

An Hon. Member: It will not be accepted by the people.

The Chairman: Well, that is something that will be decided upon. I have to tell the committee that in my responsibility as chairman it is my duty to uphold the rights of Parliament and the Minister knows that revolutions have been fought over the whole basic principle of Parliament, the power of Parliament to control the purse and to decide on the spending of moneys by the Crown, in 17th century England and in the United States. So it is a very important principle that Parliament should approve of the Estimates of government and it is time to examine those Estimates. Now, the opposition have expressed their concern about the appearance of the Minister before the committee. The Minister has said he will try to find additional time. He has also said he will make his officials available if he cannot be there. Mr. McGrath has asked me what we can do. As far as I know, I have no power or the committee has no power to oblige the Minister or any other witness to appear. We cannot force anybody to appear. Mr. McGrath said he would have to appeal this to a higher body and he could explore those possibilities with the Chair and with the Clerk of the House. As he knows, when estimates are returned to the House, there is an opportunity for the opposi-

[*Translation*]

M. Roberts: Oui, et j'essaierai d'être bref. Je ne sais si je ne me fais pas comprendre ou si mes paroles tombent dans l'oreille d'un sourd. J'attache une grande importance aux députés et aux prévisions ainsi qu'au processus des comités. On me demande quelles sont mes autres obligations, je répond que je dois aussi assiter aux travaux de la Chambre des communes et que j'ai certaines obligations envers le Cabinet et ses comités.

M. Hawkes: C'est une déclaration incroyable deux fois par an!

Le président: À l'ordre!

M. Roberts: Si les membres du comité veulent que je m'engage à revenir pour discuter de questions touchant l'immigration ou d'autres, je puis m'y engager. S'ils veulent un engagement concernant des dates précises, je regrette, je ne peux en donner.

M. McGrath: Monsieur le président.

Le président: À l'ordre!

M. McGrath: J'aimerais proposer une motion.

Le président: Allez-y.

M. McGrath: Je suis heureux d'entendre la déclaration du Ministre.

M. Hawkes: Il n'a pas répondu, il ne nous a pas dit quelles étaient ses priorités. Quelles sont ces autres activités qui lui prennent tout son temps?

Le président: À l'ordre s'il vous plaît! Les députés ont posé leurs questions. Comme ils le savent, comme c'est la coutume à la Chambre des communes pendant la période des questions, les ministres sont libres de répondre ou non. Le Ministre a donné une réponse que les membres du comité peuvent accepter ou non.

Une voix: Mais la population ne l'acceptera pas!

Le président: Mes fonctions de président m'obligent à faire respecter les droits du Parlement; comme le Ministre le sait, on a fait des révolutions en Angleterre au 17e siècle ainsi qu'aux États-Unis pour défendre le droit du Parlement de contrôler les deniers publics et les dépenses de la Couronne. Donc, un principe très important veut que le Parlement doive approuver les prévisions gouvernementales, et il est temps que celles-ci fassent l'objet d'un examen. L'opposition a exprimé ses préoccupations quant à la comparution du Ministre devant le comité. Le Ministre a dit qu'il essaierait de trouver du temps supplémentaire. Il a dit également qu'il ferait en sorte que ses hauts fonctionnaires soient disponibles s'ils ne peut être présent. M. McGrath m'a demandé ce que nous pourrions faire. Que je sache, je n'ai aucun pouvoir, le comité non plus, pour ce qui est de forcer un Ministre ou tout autre témoin, à comparaître. Nous ne pouvons forcer qui que ce soit à comparaître devant le comité. M. McGrath a dit qu'il devrait alors en appeler auprès d'une instance supérieure et qu'il examinerait de telles possibilités en compagnie du président et du greffier de la Chambre des communes. Comme il le sait sûrement, lorsque les prévisions budgétaires reviennent à l'ordre des travaux de la Chambre, il est alors possible à

[*Texte*]

tion to pick out certain departments and so on. It is up to them to explore those possibilities.

• 1010

I cannot do anything further here as chairman, as far as I know, to oblige or to make a specific ruling as I am not given that power. It appears to me that we have discussed this at sufficient length and maybe we should get on with the questioning. I am quite willing to call a meeting of the steering committee immediately after this meeting to explore with the parties other means of dealing with this, but I would suggest that we get on with the questioning now. Mr. McGrath, you have raised your hand again.

Mr. McGrath: Yes, Mr. Chairman. In the absence of any firm commitments from the Minister, in the absence of any explanation from the Minister as to why he has not met with the request of this committee through its chairman, to meet during the last two-and-a-half months on the estimates of the most relevant department of government, given the context of the present economic situation in the country today . . . I would prefer not to run the risk of being caught up in a a parliamentary farce, because we only have three-quarters of an hour left, and we could not possibly do justice to our responsibilities as Members of Parliament to open up the estimates and deal with them in three-quarters of an hour. So, in the light of that situation, Mr. Chairman, I move that this committee do now adjourn to meet again at the call of the Chair, which makes incumbent upon the Chair then to take whatever steps are open to it; i.e., the calling of a meeting of the steering committee. That will give the Minister a chance to examine his schedule and to give us firm commitments as to when he can meet.

The Chairman: I am advised by the clerk that a motion to adjourn in committee is out of order, because the rules state that the committees are to meet at certain appointed times.

Mr. McGrath: Would you read the citation on that, please. Rules of the House of Commons apply here.

The Chairman: I apologize to the members for not knowing the exact rulings on all these matters. I would ask that you give us time to get the citations for you. In the meanwhile, Mr. Keeper wants to say something.

Mr. Keeper: While the clerk is looking for the citations, Mr. Chairman, I would just say that actions speak louder than words. I would support this motion. The Minister has paid no heed to our appeals and, as a result, I have no alternative but to support the motion of my hon. colleague, so that this Minister may be impressed with the necessity to respect Parliament. You say that we do not have the power to command his presence here. Mr. Chairman, the function of Parliament is to limit the abuse of power.

[*Traduction*]

l'Opposition de choisir certains ministères à des fins d'étude ultérieure. Il incombe donc à l'Opposition d'examiner les possibilités qui se présenteront.

A ma connaissance, ma qualité de président ne me donne pas le pouvoir d'obliger quelqu'un à comparaître ou de rendre une décision précise en ce sens. Je crois que le débat sur ce point a assez duré et qu'il faudrait maintenant passer aux questions. Je suis prêt à convoquer une réunion du comité de direction, immédiatement après cette séance-ci, afin d'examiner en compagnie des partis intéressés les méthodes qui nous permettraient de résoudre ce problème; je crois toutefois qu'il faudrait maintenant passer aux questions. Monsieur McGrath, vous avez levé la main.

M. McGrath: Oui, monsieur le président. Comme le Ministre refuse de prendre des engagements ou de nous expliquer pourquoi il refuse depuis deux mois et demi de donner suite à la demande de comparution qui lui a été soumise au nom du comité par notre président, afin que nous puissions examiner les prévisions budgétaires d'un des ministères les plus importants du gouvernement, compte tenu aussi de la conjoncture économique . . . je préfère vraiment ne pas courir le risque de participer à cette parodie parlementaire, puisqu'il ne nous reste que 45 minutes. Il est impossible que nous puissions nous acquitter sérieusement de nos responsabilités de députés, examiner les prévisions budgétaires et régler le problème en trois quarts d'heure. Donc, compte tenu de cette situation, monsieur le président, je propose que le comité suspende maintenant ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président, et que, par conséquent, le président prenne les mesures qui s'imposent dans les circonstances, c'est-à-dire convoque une réunion du comité de direction. Le Ministre aura ainsi l'occasion d'examiner son agenda et de nous dire de façon précise quand il peut se mettre à notre disposition.

Le président: Le greffier m'indique qu'une motion en ce sens serait, dans les circonstances, irrecevable, puisque les règlements stipulent que les comités doivent se réunir à des moments précis.

M. McGrath: Je vous prierais de nous faire lecture de l'extrait pertinent des règlements. C'est le règlement de la Chambre des communes qui s'applique ici.

Le président: Je m'excuse auprès des membres du comité, mais je ne sais pas de quel article il s'agit exactement. Je vous demande de faire preuve de patience pendant que nous vérifions la citation exacte. Entre temps, M. Keeper veut nous dire quelque chose.

M. Keeper: Pendant que le greffier fait sa recherche, monsieur le président, je tiens simplement à préciser qu'un acte concret vaut bien 1000 belles paroles. J'appuie donc cette résolution. Le Ministre a fait la sourde oreille à nos demandes, si bien qu'aujourd'hui je n'ai pas le choix: je dois appuyer la résolution présentée par mon collègue; il faut que le Ministre comprenne que le Parlement a droit au respect. Vous dites que nous n'avons pas le pouvoir nécessaire pour le forcer à se présenter devant nous. Monsieur le président, l'une des

[*Text*]

If the Minister has the power simply to appear or not to appear here, to answer to the people or not to answer to them—Mr. Chairman, that is an abuse of power and we are here as a constitutionally constituted body whose purpose is to limit the use of power. So, Mr. Chairman, there must be a citation in there that will support a democratic process in this committee.

The Chairman: That may be, Mr. Keeper. As chairman, I can simply enforce the rules of Parliament and the rules of the Standing Orders of the House, and I am attempting to do that. If you can just wait a second, the clerk will give me further advice on the motion made by Mr. McGrath. Mr. Siddon.

Mr. Siddon: Mr. Chairman, could you give me your interpretation as to the justification of a rule which the clerk is searching for, which would deny members of committee the right to adjourn their own meeting by a vote in the majority? It would not seem within the concept of parliamentary tradition nor democratic principle to deny the members the right to adjourn their own meeting.

The Chairman: I must say that my first reaction was the same as yours, Mr. Siddon, but I have been around Parliament for a long time and I still do not know all the rules in the very intimate way as the Hon. Stanley Knowles did. I am relying completely on the advice of the clerk.

• 1015

Mr. McGrath: Mr. Chairman, I have a citation.

The Chairman: The clerk has not yet been able to find the . . .

Mr. McGrath: I have found one that might help you.

The Chairman: All right. I will go to Mr. Dubois after Mr. McGrath.

Mr. McGrath: It is this:

> The Standing Orders of the House of Commons shall be observed in Committees of the Whole so far as may be applicable, except the Standing Orders as to the seconding of motions

This is a mechanism of the Committee of the Whole.

The same Standing Order applies to committees of the House, you will find—if I can find the correct citation. Clearly, the rules provide for the Standing Orders of the House to apply in committee. Any member may move the adjournment of the House at any time, we know that from unhappy memory.

[*Translation*]

fonctions du Parlement consiste à empêcher les abus de pouvoir.

Si le Ministre a le pouvoir de décider ou non de comparaître devant nous, et celui de répondre ou pas aux questions des représentants du peuple, monsieur le président, nous sommes alors dans une situation d'abus de pouvoir. Nous formons ici un organisme mis sur pied aux termes de la Constitution pour limiter les abus de pouvoir. Donc, monsieur le président, vous trouverez sûrement quelque part un article du règlement qui appuie la démarche démocratique de ce comité.

Le président: Vous avez peut-être raison, monsieur Keeper. En qualité de président, je ne puis que faire respecter les règlements du Parlement et le règlement permanent de la Chambre; c'est précisément ce que je tente de faire. Si vous voulez bien nous accorder quelques secondes supplémentaires, le greffier sera en mesure de me conseiller plus à fond au regard de la motion présentée par M. McGrath. Monsieur Siddon.

M. Siddon: Monsieur le président, pourriez-vous nous donner votre interprétation en ce qui touche la raison d'être de cette règle que le greffier tente de retrouver. Qu'est-ce qui pourrait bien empêcher les membres du comité de voter majoritairement en faveur d'un ajournement de leurs travaux? Il ne me semble pas conforme à la tradition parlementaire ou aux principes de démocratie de refuser aux membres du comité le droit de suspendre leurs propres délibérations.

Le président: Je dois dire, monsieur Siddon, que j'ai eu tout d'abord la même réaction que vous. Je siège au Parlement depuis fort longtemps, mais je ne connais toutefois pas tous les articles du Règlement, du moins, pas aussi bien que l'honorable Stanley Knowles. Je dois donc m'en remettre complètement aux conseils du greffier.

M. McGrath: Monsieur le président, j'aimerais vous citer un extrait du Règlement.

Le président: Le greffier n'a pas encore trouvé . . .

M. McGrath: J'ai trouvé quelque chose qui pourrait être utile.

Le président: Très bien. Je cèderai la parole à M. Dubois, une fois que M. McGrath aura été entendu.

M. McGrath: Cela se lit comme suit:

> Le Règlement de la Chambre doit être observé en Comité plénier dans la mesure où il y est applicable, sauf en ce qui concerne les dispositions sur l'appui des motions,

Il s'agit d'un mécanisme du Comité plénier.

Vous constaterez, si je puis trouver l'extrait pertinent, que le Règlement s'applique aussi aux comités de la Chambre. De toute évidence, les règles prévoient que le Règlement de la Chambre s'applique à ces comités. Tout député peut proposer l'ajournement de la Chambre, quand la chose lui plaît; souvenez-vous de certains événements de triste mémoire.

[*Texte*]

The Chairman: I must say that if I cannot be given the exact citation I will have to rule according to what I believe to be common sense. It is common sense to me that, if a motion to adjourn is made, I must listen to that. I know I have been in committee many times when people have simply broken the quorum. There are all sorts of ways of terminating a committee when members want to do it. So it would seem to me that, unless the clerk can give me the citation, I will have to accept the motion. I was about to accept it when he said that I could not. I had to rely on his advice, but if he cannot give me the citation I will have to accept the motion.

For the moment, I accept the motion, until I have evidence to the contrary.

Mr. McGrath: No, no. You cannot . . .

The Chairman: Mr. Dubois.

Mr. Dubois: I want a vote, Mr. Chairman, I want to get ready to vote. The members asked the question. On this side, as I said about 20 minutes ago, we agreed to pass our turn, so that the opposition could ask all the questions they wanted to for all the rest of the time of the committee's session.

The Chairman: If I understand you correctly, Mr. Parliamentary Secretary, you say that the members on this side would not take up any time asking questions to leave more time for the opposition.

Mr. Dubois: You are right, Mr. Chairman.

The Chairman: And you are ready for the question?

Mr. Dubois: Yes.

The Chairman: It is a non-debatable motion.

Mr. McGrath: On a point of order, Mr. Chairman, I hope you are not ruling. You have been a good, impartial presiding officer and if you rule, as you indicate you are about to, we would have no alternative but to challenge your ruling. You are ruling in the absence of a citation to support . . .

An Hon. Member: He is accepting your motion.

The Chairman: I am accepting your motion. Common sense indicates to me that if the motion to adjourn is made I must accept it, unless there is a citation to the contrary.

Mr. McGrath: I will not bother to look for another one.

Mr. Dubois: Okay, the vote.

The Chairman: It is a non-debatable motion. It has been moved by Mr. McGrath that the committee adjourn, subject to the call of the chairman—on these estimates, I presume,

[*Traduction*]

Le président: Si l'on ne me fournit pas l'extrait pertinent du Règlement, je devrai m'en tenir au bon sens et rendre ma décision en conséquence. Or, je crois que le bon sens exige précisément que je tende l'oreille si quelqu'un propose l'ajournement. Je me souviens d'avoir assisté à plusieurs séances de comités qui ont dû être suspendues, faute de quorum. Il existe toutes sortes de moyens pour mettre un terme à une séance de comité, lorsque c'est la volonté des membres. Donc, à moins que le greffier ne me trouve la citation exacte, je me sens tenu d'accepter cette motion. J'étais d'ailleurs sur le point de le faire lorsque le greffier m'a indiqué qu'elle était irrecevable. Je dois m'en tenir à ce qu'il me dit, mais s'il ne peut pas trouver l'extrait pertinent du Règlement, j'accepterai cette motion.

Pour l'instant, j'accepte donc la motion, jusqu'à ce qu'on m'ait fourni la preuve que je ne le devrais pas.

M. McGrath: Non, non. Vous ne pouvez pas . . .

Le président: Monsieur Dubois.

M. Dubois: Qu'on en finisse, monsieur le président, je veux que nous passions au vote. Des députés ont demandé que nous passions au vote. Comme je le disais il y a 20 minutes, les députés de la majorité sont prêts à céder leur tour de façon que les membres de l'opposition puissent poser toutes leurs questions pendant le temps qui nous reste.

Le président: Si je vous comprends bien, monsieur le secrétaire parlementaire, vous nous dites que les membres du comité, de votre parti, sont prêts à céder tout leur temps de parole aux députés de l'opposition et à ne poser aucune question.

M. Dubois: Tout à fait exact, monsieur le président.

Le président: Êtes-vous prêts à passer au vote?

M. Dubois: Oui.

Le président: Il s'agit d'une motion qui ne peut faire l'objet de débat.

M. McGrath: Rappel au Règlement, monsieur le président, j'espère que vous n'avez pas rendu une décision. Vous avez été jusqu'à maintenant un bon président qui a fait preuve d'impartialité; toutefois, si vous rendez votre décision maintenant, comme vous avez indiqué que vous en aviez l'intention, nous n'aurons pas le choix: nous devrons contester votre décision. Vous rendez une décision en l'absence de tout appui dans le Règlement . . .

Une voix: Il accepte votre motion.

Le président: J'accepte votre motion. Selon moi, le bon sens me demande de juger recevable une motion d'ajournement qui m'est présentée, à moins que l'on ne puisse me citer des preuves à l'appui de la thèse contraire.

M. McGrath: Je ne vais pas perdre mon temps à chercher d'autres preuves.

M. Dubois: Très bien, passons au vote.

Le président: Il s'agit bien d'une motion qui ne peut faire l'objet de débat. M. McGrath a proposé que le comité suspende ses travaux, sous réserve de la nouvelle convocation

[*Text*]

because when we met on Monday on the estimates of the Department of Labour, we already decided to have other meetings on the Department of Labour estimates, which are already scheduled and you will hear about those. Also, in accordance with consultations I had with members, we have invited and got a commitment from Madam Céline Hervieux-Payette, who is Minister of State for Youth, to come before us on youth unemployment questions. So I am presuming that Mr. McGrath is speaking about the return of this committee on Employment and Immigration estimates with respect to the Minister of Employment and Immigration.

All those in favour of the motion, please so indicate in the usual way.

Mr. McGrath: We would want a recorded vote, Mr. Chairman, because there are some members here who may not be members of the committee.

The Chairman: All right.

Motion negatived: yeas, 3; nays, 5.

An Hon. Member: Mr. Chairman, on a point of order.

An hon. Member: Mr. Chairman, on a point of order.

Mr. Dubois: On a point of order. This member is not a regular member of the committee, Mr. Chairman. I do not want to play games like that, but right now . . .

An Hon. Member: You are.

Mr. Dubois: —if we want to start the meeting to discuss, we have agreement on this side that these members ask questions. If not, we want to stop right away . . .

• 1020

The Chairman: Mr. Dubois, if there are questions of order the chairman must deal with them. The members know what time is allotted to us, and if they use their time that way I have no alternative but to listen to their points of order.

Mr. Siddon.

Mr. Siddon: Mr. Chairman, I think . . .

The Chairman: It is a point of order?

Mr. Siddon: The point of order is as follows. I think it is very important that those who read the records of this committee realize that five members of the government have just voted to deny this committee the right to hear the Minister on further questioning relating to the serious problem of unemployment in this country. I think it should be quite clear

[*Translation*]

du président . . . J'imagine que cela ne s'applique qu'à ces prévisions budgétaires-ci, puisque, lorsque nous nous sommes rencontrés lundi pour examiner les prévisions budgétaires du ministère du Travail, nous avons décidé de consacrer d'autres séances à celles-ci, d'ailleurs le calendrier en a déjà été arrêté, et vous devriez recevoir l'information pertinente incessamment. Dans la même veine et à la lumière des consultations que j'ai effectuées auprès des membres, nous avons invité M^me^ Céline Hervieux-Payette, ministre d'État à la Jeunesse, à se présenter devant nous pour traiter des questions de chômage qui intéressent les jeunes; elle s'est d'ailleurs engagée à se présenter ici. Je suppose donc que la motion de M. McGrath concerne la reprise de l'étude par le comité des prévisions budgétaires d'Emploi et Immigration en ce qui touche la présence du Ministre de l'Emploi et de l'Immigration lui-même.

Que tous ceux qui sont en faveur de la motion me l'indiquent, conformément à la pratique habituelle.

M. McGrath: Nous tenons à ce que le vote se fasse par appel nominal, monsieur le président, car il y a peut-être ici des députés qui ne sont pas membres du comité.

Le président: Très bien.

La motion est rejetée par cinq voix contre trois.

Une voix: Monsieur le président, j'aimerais invoquer le Règlement.

Une voix: Monsieur le président, un rappel au Règlement.

M. Dubois: Rappel au Règlement: monsieur le président, ce député n'est pas membre officiel du comité. Je n'aime pas beaucoup jouer à ces petits jeux, mais dans les circonstances . . .

Une voix: C'est exactement ce que vous faites.

M. Dubois: . . . nous sommes prêts à commencer les discussions sérieuses; nous avons consenti à laisser les députés de l'opposition poser leurs questions. S'ils ne veulent pas le faire, aussi bien mettre un terme tout de suite à cette rencontre . . .

Le président: Monsieur Dubois, le président est tenu de régler les cas de rappel au Règlement. Les députés savent combien de temps ils ont à leur disposition et, s'ils choisissent de consacrer tous leurs efforts à invoquer le Règlement, je n'ai pas d'autre choix que de les écouter.

Monsieur Siddon.

M. Siddon: Monsieur le président, je crois . . .

Le président: S'agit-il d'un rappel au Règlement?

M. Siddon: C'est un rappel au Règlement en ce sens que je crois qu'il est très important pour ceux qui vont lire le compte rendu des délibérations du comité de se rendre compte que les cinq députés de la majorité viennent de voter d'une façon qui prive le comité du droit d'entendre les réponses qu'aurait à fournir le Ministre à d'autres questions concernant le très grave problème du chômage au Canada. Il importe de

[*Texte*]

to all present at this meeting and in the record of this committee that the government . . .

The Chairman: Order.

Mr. Siddon: —is unwilling to hear further evidence from the Minister.

The Chairman: Mr. Siddon, unfortunately that is not a point of order . . .

Mr. Siddon: Probably not.

The Chairman: —but I would ask the committee to respect the order and to respect the Chair.

Mr. Hawkes, on a point of order.

Mr. Hawkes: Yes, I would like to move the following motion: That this committee not proceed to question the Minister until the Minister has given the committee firm commitments to appear before this committee three more times before the end of May.

Some Hon. Members: Hear, hear!

The Chairman: Well now, that . . .

Mr. Hawkes: It is a debatable motion, I believe?

The Chairman: I am not sure. It is a new animal, and it is one, unlike a simple motion to adjourn, that I cannot respond to with common sense. I would have to ask for some advice from the clerk.

I am advised that that is a debatable motion so if you wish to debate it I will listen to debate on that motion.

Mr. Keeper: A point of order on this motion.

The Chairman: Mr. Keeper, a point of order on the motion.

Mr. Keeper: Well, count it on the motion. I just want to move an amendment that the number "three" be dropped and that it be substituted with "a reasonable and adequate number of appearances".

The Chairman: Before we proceed further with the discussion, could the clerk read the motion?

The motion presented by Mr. Hawkes is that this committee not proceed to question the Minister until the Minister has given the committee firm commitments to appear before this committee three more times before the end of May. Mr. Keeper has moved to amend that motion to read: "to appear before this committee . . .

Mr. Keeper: A reasonable and adequate number of times.

The Chairman: —a reasonable and adequate number of times before the end of May".

Mr. Hawkes, are you indicating that you agree with the amendment, or do you insist on the three times?

Mr. Hawkes: I find the amendment acceptable, but I would like to debate when it comes . . .

[*Traduction*]

souligner, pour la gouverne de tous ceux qui sont présents à cette rencontre et aux fins du compte rendu des délibérations de ce Comité, que le gouvernement . . .

Le président: À l'ordre.

M. Siddon: . . . n'est pas intéressé à entendre les témoignages du Ministre.

Le président: Monsieur Siddon, malheureusement, il ne s'agit pas d'un rappel au Règlement . . .

M. Siddon: Probablement que non.

Le président: . . . je demande au comité de respecter l'ordre des délibérations et de respecter également le président.

Monsieur Hawkes, au sujet d'un rappel au Règlement.

M. Hawkes: J'aimerais proposer la motion suivante: Que le comité décide de ne pas poser de questions au Ministre tant que celui-ci ne se sera pas engagé fermement à comparaître trois fois devant lui d'ici à la fin du mois de mai.

Des voix: Bravo, bravo!

Le président: Vous savez, . . .

M. Hawkes: Je crois que cette motion peut faire l'objet d'un débat, n'est-ce pas?

Le président: Je n'en suis pas certain. C'est une proposition tout à fait nouvelle et, contrairement à une simple motion d'ajournement, je ne puis m'en remettre au bon sens. Il me faut demander les conseils du greffier.

On m'indique que cette motion peut faire l'objet d'un débat; en conséquence, je suis prêt à écouter les intervenants.

M. Keeper: J'invoque le Règlement concernant cette motion.

Le président: Monsieur Keeper invoque le Règlement concernant cette motion.

M. Keeper: Fort bien, mettez tout cela au dossier de cette motion. Je voulais simplement proposer un amendement pour que le nombre «trois» soit remplacé par «un nombre raisonnable et suffisant de comparutions».

Le président: Avant de poursuivre le débat, pourrait-on demander au greffier de nous lire la motion?

M. Hawkes a proposé ce qui suit: Que le comité décide de ne pas poser de questions au Ministre tant que celui-ci ne se sera pas engagé fermement à comparaître trois fois devant le Comité d'ici à la fin du mois de mai. M. Keeper a proposé de modifier cette motion afin qu'elle se lise comme ceci: «à comparaître devant le Comité . . .

M. Keeper: Un nombre raisonnable et suffisant de fois.

Le président: . . . un nombre raisonnable et suffisant de fois d'ici à la fin de mai.

Monsieur Hawkes, m'indiquez-vous que vous approuvez cette modification, ou insistez-vous pour conserver les trois fois?

M. Hawkes: Je considère que cette modification est acceptable; j'aimerais toutefois en discuter au moment opportun . . .

[*Text*]

The Chairman: Oh yes. So it is "a reasonable and adequate number of times"?

Mr. Keeper, you have the floor.

Mr. Keeper: Yes, Mr. Speaker, or Mr. Chairman . . . I am already promoting you; I do not know why; it must be the sense of fairness here today. The reason I asked for the specific number to be dropped and asked that we have an adequate number of meetings is that I would like some flexibility to be possible in the discussions between this committee and the Minister because we have to aim towards working in a co-operative fashion to achieving some concrete results with regard to unemployment in this country. So I want the discussions between this committee and the Minister to be carried out in a spirit of co-operating that can lead to some concrete results for people in this country who need help with regard to employment.

The Chairman: Does anybody else wish to discuss this motion, or shall I put it to a vote?

Mr. Hawkes: I would like to discuss it.

The Chairman: Mr. Hawkes, and then I will let the Minister respond.

Mr. Hawkes: I moved the motion and find the amendment acceptable in the following context. I think any of us who serve as Members of Parliament know with a sense of conviction that the number one problem in this country today in the minds of the people of this country is the issue of unemployment. There are derivative issues that flow naturally from that. It impacts on immigration as a somewhat separate but related matter. It impacts very, very clearly on the issue of training and the decision of the government, for instance, to cut 30% of the Canadian workforce out of any kind of participation in government-sponsored training, and that is the 30% who are illiterate.

• 1025

The votes in this department speak to the issue of technology and the rapidly changing demands that are being made on the Canadian labour force because of rapidly changing workplaces in this country.

Those are just three topics, Mr. Chairman, that deserve considerable examination by this committee. We embarked last spring on an examination of the Canadian labour force. We took as a term of reference a departmental document; we had the Minister for one and a half hours since he assumed this portfolio, prior to today, to look at the issue of the Canadian workforce. We have a Minister who has stonewalled us so far today in the sense of providing us with clarity, providing us with specifics as to what he finds to be the priority use of his personal time on Tuesdays, Wednesdays and Thursdays, and Monday evenings which precludes his attendance at a standing committee of the House of Commons

[*Translation*]

Le président: Très bien. Nous parlons donc «d'un nombre suffisant et raisonnable de fois»?

Monsieur Keeper, à vous la parole.

M. Keeper: Oui, monsieur l'Orateur, ou plutôt monsieur le président . . . Vous voyez, je vous accorde déjà une promotion, je ne sais vraiment pas pourquoi, mais peut-être est-ce en raison de l'impartialité dont vous faites preuve aujourd'hui. J'ai demandé qu'on laisse tomber ce nombre précis et qu'on parle plutôt d'un nombre raisonnable de rencontres, parce que je tiens à ce que nous fassions preuve de la plus grande souplesse possible dans nos pourparlers avec le Ministre; en effet, notre but est d'en arriver à coopérer avec le Ministre, de façon à obtenir des résultats concrets en ce qui touche la question du chômage au pays. Je veux donc que les discussions entre notre comité et le Ministre se déroulent dans un climat de coopération propre à amener des résultats concrets pour la population canadienne qui a tant besoin d'aide en ce qui touche l'emploi.

Le président: Y a-t-il d'autres interventions au sujet de cette motion, ou alors pouvons-nous passer immédiatement au vote?

M. Hawkes: J'aimerais bien en discuter.

Le président: Monsieur Hawkes, je permettrai ensuite au Ministre de répondre.

M. Hawkes: J'ai proposé cette motion et je juge l'amendement acceptable dans le contexte suivant: Je crois que chacun des députés de la Chambre des communes est intimement convaincu que le plus grand problème pour le pays à l'heure actuelle, si l'on en croit les sondages d'opinion, c'est bel et bien la question du chômage. Il y a bien sûr de nombreuses questions connexes qui s'y rattachent. Cela a entre autres une incidence sur l'immigration qui constitue en quelque sorte une question distincte et néanmoins indissociable. De toute évidence, cela a aussi une incidence très claire sur la formation et la décision qu'a prise par exemple le gouvernement de réduire de 30 p. 100 la participation des travailleurs canadiens aux programmes de formation parrainés par le gouvernement; qui plus est, il s'agit des 30 p. 100 d'illettrés.

Les crédits du Ministère traitent de la question de la technologie et de celle des exigences sans cesse nouvelles auxquelles doivent se plier les travailleurs canadiens en raison des changements qui bouleversent actuellement les milieux de travail au pays.

Voilà, monsieur le président, trois exemples de sujets sur lesquels le comité devrait longuement se pencher. Nous avons entrepris, le printemps dernier, un examen de la population active canadienne. Nous avons choisi comme point de référence un document du Ministère; avant aujourd'hui, et depuis que le Ministre assume ses nouvelles fonctions, nous avons eu droit à une heure trente en sa compagnie pour examiner la question de la population active canadienne. Nous sommes face à un Ministre qui, jusqu'à maintenant, a refusé obstinément de nous indiquer clairement quelles sont les priorités de son agenda, pour ce qui est des mardis, des mercredis et des jeudis, de même que des lundis soirs; on ne sait ce qui l'empê-

[*Texte*]

that has been charged by the whole House of Commons, all 282 members, with the specific responsibility of holding this Minister accountable for the expenditure of $4.5 billion, and we are supposed to hold this Minister accountable for that kind of expenditure in 90 minutes, once a year.

To compound the problem, Mr. Chairman, we had the Minister appearing before us in November, the one previous occasion, promising us specifics about the special employment initiatives projects, the criterion, within a couple of days. And Mr. Chairman, it was well over two months before we got those criteria.

We have had a budget, Mr. Chairman, in the interim since he was here last which throws some more money into the employment creation area and we are lacking criterion once again for the expenditure of part of those funds.

We have the Minister roaming around the country holding press scrums and making speeches about the need and the wisdom to revise, in a policy sense, some of the major programs, including unemployment insurance, that fall under his portfolio. We have him saying that these things are important, and yet we have him, at the same time, stonewalling, denying Parliament the opportunity to find out really what he means. What does he really have in mind?

At the same time, Mr. Chairman, we have a Minister who is not using adequately the provisions under Sections 37, 38 and 39 which already exist. He could use those provisions to move in the direction he tells the press scrums he wants to go in a much greater way than he so far has used those kinds of provisions.

We have the Minister, Mr. Chairman, in the House of Commons; he says he attends the House of Commons. Well, we have been watching, Mr. Chairman. Question Period starts at 15 minutes after the hour. The Minister's characteristic pattern for the last month has been to show up at 30 minutes past the hour; to stay in there for the last 30 minutes and not the total 45 minutes. So any attempt we might have in the House of Commons, Mr. Chairman, to lead the questioning at this Minister on some of his statements is thwarted by that late arrival that comes with some consistency.

We have had the experience, Mr. Chairman, of backbenchers on the government side coming forward with questions in that last 30 minutes. It seemed to us on our side of the House, Mr. Chairman, to be planted.

At Mont Sainte-Marie, Mr. Chairman, we issued a summary document on some of the things we think should happen in this country in relationship to training, and we have had the Minister stand in the House of Commons in response to a government question and indicate that these new and startling ideas should be rejected out of hand. And that is on the record,

[*Traduction*]

che de comparaître devant le comité permanent de la Chambre des communes qui a été chargé par la Chambre tout entière, par ses 282 membres, de demander des comptes au Ministre sur le budget de 4,5 milliards de dollars de son ministère. Malgré l'importance de ces dépenses, on nous demande maintenant de juger du rendement du Ministre en 90 minutes à peine, et ce une fois l'an.

Ce qui rend la situation encore plus complexe, monsieur le président, c'est que lors de son unique comparution devant le comité, en novembre dernier, le Ministre nous avait promis des détails au sujet des projets spéciaux d'initiatives d'emploi; il devait nous communiquer les critères en question dans les jours qui suivent. Il nous a fallu, monsieur le président, attendre plus de deux mois avant d'obtenir cette information.

Depuis ce temps, monsieur le président, un budget a été déposé; des crédits supplémentaires ont été affectés à la création d'emplois et, encore une fois, nous n'avons aucune idée des critères qui régiront la façon dont ces fonds seront dépensés.

Pendant tout ce temps, le Ministre fait des déclarations à la presse aux quatre coins du pays et parle dans ses discours de la nécessité et de l'opportunité de revoir, dans une optique politique, certains des principaux programmes relevant de son ministère, y compris l'assurance-chômage. Il nous dit donc que tout cela est très important et pourtant, dans la même foulée, il s'obstine à priver le Parlement de l'occasion de découvrir le véritable fond de sa pensée. Quels sont ses projets?

D'autre part, monsieur le président, ce Ministre n'a pas recours de façon suffisante aux dispositions des articles 37, 38 et 39 qui existent déjà. Il pourrait invoquer ces dispositions pour faire évoluer les dossiers en question précisément dans la direction à laquelle il fait allusion lorsqu'il est assailli par les journalistes, et ce, d'une façon beaucoup plus prononcée qu'il ne l'a fait jusqu'à maintenant.

Et que dire, monsieur le président, de l'assiduité du Ministre à la Chambre des communes? Il prétend y être toujours présent. Or, nous avons surveillé ses allées et venues, monsieur le président. La période des questions commence à 14h15. Depuis un mois, le Ministre n'arrive jamais en Chambre avant 14h30; il assiste donc seulement aux trente dernières minutes de la période de questions plutôt qu'à sa totalité. Cela signifie donc, monsieur le président, qu'il nous est immpossible d'entamer les périodes de questions en nous attaquant aux déclarations du Ministre; le fait qu'il arrive régulièrement en retard nous en empêche.

Nous avons aussi vu des députés libéraux de l'arrière-ban poser justement des questions au Ministre au cours des trente dernières minutes. Pour nous, l'Opposition, monsieur le président, cela semble être un coup monté de main de maître.

A Mont Ste-Marie, monsieur le président, nous avons rendu public un document qui résume certaines des initiatives qui devraient selon nous être prises au Canada en ce qui touche la formation; à la Chambre des communes, lorsque la question lui a été posée par un député de son parti, le Ministre a indiqué que toutes ces idées nouvelles et fort intéressantes devaient être rejetées du revers de la main. Cela a bel et bien été consigné

[*Text*]

in *Hansard*, Mr. Chairman, and I think that deserves considerable examination.

My particular 10 minutes would certainly not be adequate to even begin to open the door to that kind of charge . . .

• 1030

The Chairman: Mr. Hawkes, on a point of order, I must remind you that your time will expire and other Members want to discuss it. It is your motion and I respect that, but other Members have asked for a chance to speak on the motion as well.

Mr. Hawkes: If I could just conclude, we have a very basic choice. I presented this motion to put the choice forward with the greatest clarity possible and I would urge government Members to think about the wisdom of this motion. The intent of the motion really is to say that we, as Members of Parliament, will refuse to participate in a farce. Either the Minister is willing to come before this committee and defend his $4.5 billion estimates or he is not. If he is not, Mr. Chairman, let us have him tell us that with clarity. If he is not willing to defend his estimates before the standing committee of this Parliament, then so be it. Let the court of public opinion decide. But let us not, as Members of Parliament, cheapen our responsibility by deciding to participate in a farce, a 90-minute farce, to look at $4.5 billion worth of public expenditure. That, Mr. Chairman, should be unacceptable to any Member of Parliament who takes his or her oath of office seriously.

That, Mr. Chairman, is the intent of the motion. It is meant to get us out of the farce. Either we are going to have an examination of these estimates or we are not, but we are not going to participate in a farce.

The Chairman: I have Mr. Heap's name next. Then the Minister has asked for a chance to respond. Perhaps he may want to listen to Mr. Heap first, and then Mr. McGrath has his hand up, too.

So, Mr. Heap, you had asked for a chance to address the motion. Please proceed.

Mr. Heap: Yes, Mr. Chairman. I have two specific concerns, and I recognize they are much more limited than those my colleague has raised. But I hope the motion will be treated seriously by those who have the power to vote on it. I would hope it will be adopted and that the Minister will take it to heart.

I have two specific concerns relating to his immigration program. One is that he has frozen the grants to immigrant-serving agencies; that is, he has frozen the dollar amount, which amounts to at least a 5% cut in the money available. The excuse given by some officials is that he has also reduced the current levels of immigration and that therefore we do not need to increase the money further. This ignores the fact that these grants are needed for the settlement of people after the first year they have been here. It was debated and decided in his consultations last year that they are needed beyond the first year.

[*Translation*]

dans le compte rendu des délibérations de la Chambre des communes, monsieur le président, et je crois que cela mérite un examen plus approfondi.

Les dix maigres minutes que l'on m'accorderait ne suffiraient certainement pas à jeter même les bases d'une offensive en règle contre . . .

Le président: Je vous rappelle, monsieur Hawkes, que votre temps s'écoule rapidement, et que d'autres députés ont demandé la parole. Je sais que c'est vous qui avez présenté la motion, mais il y en a d'autres qui attendent de pouvoir en parler.

M. Hawkes: Je conclus, monsieur le président. Nous avons un choix. Notre choix est très clair, dans le cadre de ma motion, et j'invite les députés de la majorité à en reconnaître le bien-fondé. Ma motion dit simplement qu'en tant que députés, nous devons refuser de participer à cette vaste rigolade. Ou le Ministre est prêt à venir devant le comité défendre ses prévisions budgétaires de 4,5 milliards de dollars, ou il ne l'est pas. S'il ne l'est pas, qu'il le dise sans équivoque, monsieur le président. S'il n'est pas prêt à défendre ses prévisions budgétaires devant ce comité permanent du Parlement, il ne lui reste plus qu'à se soumettre au jugement de l'opinion publique. Mais nous, en tant que députés, nous ne devons pas manquer de respect vis-à-vis de notre institution en acceptant de participer à cette rigolade, qui est censée nous permettre d'examiner des dépenses publiques de l'ordre de 4,5 milliards de dollars en 90 minutes. Ce serait manquer à notre serment de députés.

C'est le but de ma motion, monsieur le président. Elle doit nous permettre d'éviter de participer à une rigolade. Si nous devons examiner ces prévisions budgétaires, faisons-le sérieusement.

Le président: C'est à M. Heap. Par ailleurs, le Ministre a demandé à répondre à votre intervention. M. McGrath également a signifié son intention de prendre la parole.

Vous aviez demandé la parole, monsieur Heap. Vous l'avez.

M. Heap: Je voudrais aborder deux points, qui sont beaucoup plus limités dans leur portée que ceux qu'a abordés mon collègue. J'espère que la motion sera prise au sérieux par ceux qui seront appelés à en décider. J'espère qu'elle sera adoptée et que le Ministre s'y soumettra.

Mais, comme je l'ai dit, j'ai deux points précis au sujet du programme d'immigration. D'abord, le Ministre a gelé les subventions destinées aux organismes d'aide aux immigrants. C'est-à-dire qu'il a gelé les montants des subventions à leur niveau actuel, ce qui représente de fait une réduction de 5 p. 100. Les hauts fonctionnaires justifient cette mesure en alléguant que le Ministre a également réduit les niveaux d'immigration et qu'il n'est pas nécessaire d'avoir autant d'argent qu'auparavant. Cependant, il faut songer que ces subventions doivent permettre aux gens de s'établir après la

[*Texte*]

So if the reduction of the grants which he has done goes through Parliament on the mere excuse that he is reducing the number of immigrants also, that is unreasonable. I think the committee ought to have a chance to consider that.

Second, there is a measure which has been experimented with, which would greatly reduce the time and therefore the costs expended on the examination of refugee claimants. It is the pilot project for giving them all hearings. Contrary to what was said by some government Members at the time my Private Member's Bill was discussed, the proposal to extend that pilot project and make it applicable to all claimants would not increase the time of waiting between when they are first examined and when there is a decision, but would reduce it. According to the chairman of the board, currently it reduces it to one-sixth.

The Minister has promised for months and months that there will be a report, an evaluation of that project. I think we cannot get a report from him and I think he should be able to answer to this committee as to when he will report or why he will not. Also, will he tell us why he insists on doing it in the more painful and expensive way; that is to say, by refusing oral hearings to the great majority of refugee claimants?

The Chairman: Mr. Heap, I must tell you I had some concern about your remarks on the motion because you, in fact, were putting substantive questions to the Minister, when the motion says you will not proceed to substantive questioning at this time.

Mr. Heap: I am explaining, Mr. Chairman, why I want more time.

• 1035

The Chairman: I agree, but I must tell you that in fairness, when the Minister responds, I have to let him respond to your remarks, because you have raised them in the debate of this motion. The Minister says he does not, but in fairness I would have to give him that right.

Mr. McGrath, and then the Minister wanted to respond to something earlier; I do not know what. Mr. McGrath has the right to go first.

Mr. McGrath: I will be very brief, Mr. Chairman. I do not intend to go over ground that has already been adequately covered by colleagues on both sides. I merely want to give the Minister—this motion is designed to give the Minister an opportunity to reconsider. It is not a frivolous motion; it is a serious motion. It is designed to give him an opportunity to reconsider.

We have tried to impress him this morning with arguments as to the importance of giving this very important subject an adequate hearing before this committee before we report to the House. If these arguments have had any impact on the

[*Traduction*]

première année. Elles sont nécessaires. Il en avait été convenu l'année dernière après un débat.

Donc, la réduction de ces subventions ne peut pas être acceptée par le Parlement sous prétexte que le nombre d'immigrants a été également limité. Je pense que le comité devrait avoir l'occasion d'en discuter auparavant.

Par ailleurs, il y a un processus qui a été utilisé à titre expérimental et qui était destiné à réduire le temps et le coût de l'examen des demandes de statut de réfugié. Il s'agissait d'un projet pilote qui était destiné à accorder une audience à tous les intéressés. Contrairement à ce qui était allégué par les députés de la majorité au moment du débat sur le projet de loi d'initiative privée, la proposition visant à prolonger le projet pilote et à l'étendre à tous ceux qui présentent des demandes n'aurait pas augmenté le délai entre le dépôt de la demande et la décision. Elle l'aurait réduit. Selon le président de la commission, la proposition réduit actuellement le délai à un sixième.

Le Ministre promet depuis des mois un rapport ou une évaluation de ce projet. Il n'y a toujours pas de rapport. Le Ministre devrait indiquer au comité pourquoi il en est ainsi. Il devrait également indiquer au comité pourquoi il s'obstine à procéder comme il le fait maintenant d'une façon qui est beaucoup plus pénible et beaucoup plus coûteuse pour tout le monde, c'est-à-dire en refusant une audience à la grande majorité de ceux qui présentent des demandes de statut de réfugiés.

Le président: Je dois vous dire, monsieur Heap, que vos observations au sujet de la motion me causent quelques difficultés. Vous avez posé des questions de fond au Ministre alors que la motion l'interdit à ce moment-ci.

M. Heap: Je voulais expliquer pourquoi j'avais besoin de plus de temps.

Le président: Je veux bien, mais je dois vous dire que lorsque le Ministre répondra, je devrai lui permettre de s'expliquer au sujet de ces points que vous avez abordés dans le cadre du débat sur la motion. Qu'il ait l'intention de le faire ou non, je devrai lui en accorder le droit.

C'est à M. McGrath; le ministre voulait répondre à une intervention antérieure, je ne sais trop laquelle, mais M. McGrath, d'abord.

M. McGrath: Je serai très bref, monsieur le président. Je ne veux pas revenir sur ce qui a déjà été dit par mes collègues des deux côtés de la table. J'invite simplement le Ministre à réexaminer sa position. La motion lui permet de le faire. Ce n'est pas une motion fantaisiste. Elle est très sérieuse. Elle invite le Ministre à réfléchir.

Tout ce que nous faisons ce matin, c'est d'inviter le Ministre à comprendre la nécessité d'accorder à un sujet aussi sérieux une audience adéquate devant le comité avant que celui-ci ne soit appelé à faire rapport à la Chambre. Si nos arguments

[*Text*]

Minister, then he should have a chance to reconsider and to give us dates in the month of May when he can come back to deal with the questions of unemployment insurance and his views on how UI should be used more for manpower training. The questions raised by my colleague from the NDP on immigration, and the whole area of immigration, have not been dealt with by this committee. Of course, the questions of youth unemployment, the Special Initiatives Employment Program, the $150 million that was ear-marked in the last budget, how that has been allocated—we have hundreds of questions. Even if he comes back several times, we will merely be able to touch the surface. But at least we will have an opportunity.

Quite frankly, we take this very seriously. We are not being irresponsible when we say to you that we are not prepared to proceed in the 20 minutes left open to us, other than to make this plea to the Minister to treat this motion seriously and ask members of the government to accept the motion, support the motion, which will merely give the Minister an opportunity to examine his schedule and then make a serious commitment to this committee.

The Chairman: The Minister has the right to respond.

Mr. Roberts: I must say I am encouraged by Mr. McGrath's remarks. What I was going to suggest, Mr. Chairman, was that I had no objection to this motion whatsoever. I suppose there may be some divergences of view about what is "adequate and reasonable", if that was the phrase, but that I think could be worked out at the steering committee and with me.

Again, it may be that I am not being properly understood. What I have tried to say is that I am prepared to come back to the committee. The problem I have is in giving the committee the specific dates that it wants to have now. That is my problem; not a lack of desire to come back and respect the committee's right to cross-examine me over the issues, which I think are tremendously important. So the problem is a question of working out time. It is not a question of lack of desire to do it. I thought I had made that fairly clear from the beginning; but perhaps I did not.

So I have no objection to the motion, as presented. I suppose technically, as presented, it means if it is accepted, then the committee would no longer continue today; and maybe members would wish to have that happen. Then that would give them a chance to look at the statement I have already prepared and distributed, if they wish. But I have no objection to that, and I have every desire to come before the committee. I want to expound what it is that we are suggesting be done. I want to expound why we think the paper brought forward by the Progressive Conservative Party largely reiterates things that have already been started. When I said—"dismissed it", I think were the words—as new and startling, it was not that I said. What was—if I remember correctly, I said the things that were startling were not new—or words to that effect—and the things that were good in it had already been started.

[*Translation*]

sont reçus favorablement par le Ministre et qu'il décide de réexaminer sa position, il devrait pouvoir nous dire quels jours du mois de mai il pourra revenir devant le Comité pour répondre à ces questions sur l'assurance-chômage ou sur sa position sur l'assurance-chômage qui vise à détourner davantage de fonds vers la formation de la main-d'oeuvre. Il y a également toute la question de l'immigration qu'a abordée mon collègue du NPD et qui n'a pas été discutée en comité, sans parler du chômage chez les jeunes, le programme des initiatives spéciales pour l'emploi, les 150 millions de dollars qui ont été prévus dans le dernier budget, leur répartition etc. Il y aurait des centaines de questions à poser. Même si le Ministre accepte de revenir plusieurs fois devant le comité, nous ne pourrons que les effleurer. Mais au moins, nous aurons eu une meilleure occasion que maintenant.

Nous sommes très sérieux. Nous ne faisons pas preuve d'irresponsabilité en vous disant ici que nous ne sommes pas prêts à commencer les discussions dans les 20 minutes qui nous restent. Nous vous demandons, et nous demandons aux députés de la majorité, de prendre notre motion au sérieux et de l'appuyer. Elle a simplement pour but de permettre au Ministre de réexaminer son calendrier en vue d'accorder un temps suffisant au Comité.

Le président: Le Ministre a le droit de répondre.

M. Roberts: Je suis encouragé par les observations de M. McGrath. Ce que j'allais dire, monsieur le président, c'est que je n'étais nullement opposé à la motion. Il y a peut-être divergence de vues sur ce qui peut être considéré comme «raisonnable et suffisant», si c'est bien là l'expression qui a été utilisée, mais c'est un point qui devrait être réglé avec le comité de direction.

J'ai peut-être été mal compris, mais j'ai bien dit que j'étais prêt à revenir devant le comité. Le problème est que je ne peux pas donner tout de suite des dates précises au comité. Je n'essaie certainement pas d'éviter le comité ou de limiter son droit de me poser des questions sur tous ces sujets que moi aussi je juge très importants. Donc, c'est plutôt une question de répartition du temps. En ce qui me concerne, ce n'est pas le désir qui me manque. Je pensais l'avoir indiqué clairement au départ, mais il semble que je n'ai pas été suffisamment précis.

Personnellement, je n'ai rien contre la motion. Je suppose que techniquement elle signifierait que le comité ne pourrait plus poursuivre ses travaux aujourd'hui. Il y a peut-être des députés qui le souhaiteraient. Ils auraient alors la chance d'examiner de plus près la déclaration que je leur ai fait remettre. Si c'est le cas, je n'y vois aucun inconvénient non plus, et je suis prêt à revenir devant le comité. Je tiens à préciser les propositions que nous avons déjà faites. Je tiens à indiquer pourquoi, selon moi, le document mis de l'avant par le parti Progressiste Conservateur reprend dans une large mesure des mécanismes qui sont déjà en place. Je n'ai pas voulu rejeter ce que préconise ce document. Ce que j'ai dit, si je me souviens bien, c'était que les mesures qui y étaient préconisées n'étaient pas nouvelles. Ce que j'ai dit, c'était que ce qui était bon dans ce document avait déjà été adopté.

[*Texte*]

So it is not a question of rejecting it out of hand. I would like to be able to cross-examine, in a sense, although I do not mean that literally, the proposals being put forward by the Progressive Conservative Party, because I do not think they fully recognize what is already being done.

So I would welcome those opportunities. The question is not wishing to assure the members of the committee that I can be available on a specific date, when I may not be able to. But I think we can work out some dates which will give adequate and reasonable discussion. That was what I was trying to say at the beginning. If I have not said that clearly enough, I can say it in saying that I would have no trouble if my friends on the committee were to support the motion.

The Chairman: The motion before the committee is the following: that this committee not proceed to question the Minister until the Minister has given the committee firm commitments to appear before this committee a reasonable and adequate number of times before the end of May. Th Minister has said that he is in agreement with the motion. I do not know whether he said that or whether he is in agreement with the principle of the motion. I do not know where that leaves us. Of course the committee has the right to proceed with voting on the motion, because it is legally before us. On the other hand, if the Minister were to accept it completely, does that mean we should forego the 20 minutes we still have?

• 1040

Mr. McGrath: On a point of order.

The Chairman: Yes, Mr. McGrath.

Mr. McGrath: I would suggest, Mr. Chairman, procedurally, that the motion remain before the committee, and that the committee now adjourn. That is the way you would proceed procedurally.

The Chairman: Excuse me. You are suggesting that we not vote on . . .

Mr. McGrath: That you not put the question, in view of the fact that the Minister finds it acceptable. That we adjourn and that gives the Minister an opportunity to converse with the steering committee, through yourself, regarding the dates he would be able to meet with us.

The Chairman: That does not seem to be an acceptable procedure, Mr. McGrath. We have had a motion to adjourn put to the committee and it was defeated. Now I have a motion before the committee. Either we should deal with it or it should be withdrawn.

Mr. McGrath: Mr. Chairman, I will give you a way out, Mr. Chairman. Deal with it.

The Chairman: I feel I cannot deal with it in that way. I have to continue with the committee until the legal time set for the sitting, unless we proceed.

Mr. Dubois.

[*Traduction*]

Donc, je ne l'ai pas rejeté du revers de la main. Je voudrais avoir l'occasion de revenir sur ces propositions mises de l'avant par le parti Progressiste-Conservateur parce que, selon moi, elles ne tiennent pas suffisamment compte des mesures qui sont déjà en place.

Je voudrais avoir la possibilité de faire tout cela. Le problème est que je ne suis pas en mesure de garantir à ce stade-ci des dates précises au comité. Mais, après discussion, nous pourrons sûrement nous entendre sur des dates qui permettent une discussion adéquate et raisonnable. C'est tout ce que j'ai voulu dire au départ tout à l'heure. Il se peut que je n'ai pas été suffisamment clair. En tout cas, je vous répète que je ne vois aucun inconvénient à ce que les députés de mon parti appuient cette motion.

Le président: La motion dont est saisi le comité est la suivante: Que le Comité décide de ne pas poser de questions au Ministre tant que celui-ci ne se sera pas engagé fermement à comparaître devant le Comité un nombre suffisant et raisonnable de fois d'ici à la fin du mois de mai. Le Ministre s'est dit favorable à la motion. Je ne sais pas s'il voulait parler du libellé précis ou de l'intention de la motion. Je dois vous avouer que j'ai du mal à m'y retrouver. Le comité peut évidemment voter sur la motion. Elle a été présentée dans les formes. Par ailleurs, comme le Ministre l'a indiqué, est-ce que cela signifierait qu'il faudrait perdre les 20 minutes qui restent?

M. McGrath: J'invoque le Règlement.

Le président: Monsieur McGrath.

M. McGrath: Du point de vue de la procédure, ce qui pourrait se passer, c'est que la motion reste devant le comité et que le comité suspende ses travaux dès maintenant. Je pense que cela serait la bonne façon de procéder, monsieur le président.

Le président: Vous voulez dire que le comité ne voterait pas . . .

M. McGrath: Puisque le Ministre est en faveur de la motion . . . Si le comité suspendait ses travaux, le Ministre aurait l'occasion de discuter avec le comité de direction des dates auxquelles il pourrait revenir devant le comité. Il pourrait passer par vous.

Le président: Cela ne semble pas acceptable du point de vue de la procédure, monsieur McGrath. Nous avons déjà été saisis d'une motion d'ajournement et nous l'avons rejetée. Maintenant, nous avons une autre motion. Nous devons voter sur cette motion ou elle doit être retirée.

M. McGrath: Dans ce cas, finissons-en avec la motion.

Le président: À mon avis, nous ne pouvons pas ajourner maintenant. Nous devons continuer jusqu'à l'heure normale.

Monsieur Dubois.

[*Text*]

M. Dubois: Est-ce que je peux faire une suggestion, monsieur le président?

Si nous ajournons immédiatement, pourquoi ne pas convoquer le Sous-comité du programme et de la procédure pour les 15 ou 20 minutes qu'il nous reste? Nous pourrions voir quels jours sont disponibles et faire part de ces dates au ministre. À titre de secrétaire parlementaire, je pourrai, au cours des prochains jours, discuter avec M. Roberts et sa secrétaire de l'ordre du jour pour déterminer quelles dates seraient appropriées.

Je pense que ce serait sage, car nous ne perdrions pas toute la matinée.

The Chairman: If I understand the Parliamentary Secretary correctly, despite the fact that a few minutes ago we defeated a motion to adjourn, now the committee—by unanimous consent, if I understand it correctly—would be willing to adjourn so that the steering committee could meet and consider further dates for meeting of the committee. Of course the committee is capable of doing, by unanimous consent, anything it wishes. So, if there is unanimous consent, we could do that, but I want to hear Mr. Keeper.

Mr. Keeper: Mr. Chairman, the Minister has indicated that he favours the motion, which is not to proceed to question the Minister, until we get reasonable and adequate number of times, before the end of May. The member of the government has indicated a willingness to use the next few minutes, in a constructive manner, to set out those dates. Obviously the Minister's calendar allows for those discussions over the next few minutes, so I think it is imperative that we give unanimous consent to proceed as the Parliamentary Secretary has suggested.

The Chairman: Fine. If the Parliamentary Secretary speaks on behalf of the government members, I understand there is unanimous consent to adjourn, and that we start sitting immediately as a steering committee to follow up on what was decided by the meeting.

If that is the case I would adjourn this meeting. I want to advise the committee that on May 15, officials from the Department of Labour will be here, and on May 29, the Honourable Céline Hervieux-Payette will be here to discuss youth unemployment. Those days are fixed.

So, will members of the steering committee please remain, so that we can discuss the matters that have been referred to us.

The meeting is adjourned.

[*Translation*]

Mr. Dubois: Could I make a suggestion, Mr. Chairman?

Could we not adjourn now and call a meeting of the Subcommittee on Agenda and Procedure for the remaining 15 or 20 minutes? We could then see what dates are available and discuss them with the Minister. As parliamentary secretary I could talk it over with Mr. Roberts and his secretary in the next few days and see what is appropriate.

I think it would be a good way to proceed, because we would then avoid wasting all this time.

Le président: Je ne sais pas si j'ai bien compris le secrétaire parlementaire. Même si nous venons de rejeter une motion d'ajournement, nous déciderions maintenant à l'unanimité de lever la séance de façon à ce que le comité de direction se réunisse et examine les dates possibles. Evidemment, avec le consentement unanime, le comité peut procéder de cette façon. Je suis prêt à accepter cette suggestion, si c'est le désir du comité, mais auparavant, je voudrais entendre M. Keeper.

M. Keeper: Monsieur le président, le Ministre a indiqué qu'il n'était pas contre la motion qui vise à ce qu'il ne soit pas interrogé par le comité tant qu'il ne se sera pas engagé fermement à compraître un nombre suffisant et raisonnable de fois d'ici à la fin de mai. Le député de la majorité qui vient de prendre la parole a proposé d'utiliser les quelques minutes qui restent de façon constructive. Le Ministre avait sûrement prévu de rester encore quelques minutes. Donc, selon moi, nous devons procéder le plus rapidement possible dans le sens proposé par le secrétaire parlementaire.

Le président: Très bien. Si le secrétaire parlementaire parle au nom des députés de la majorité, j'en déduis qu'il y a consentement unanime pour que le comité suspende ses travaux et qu'il y ait tout de suite une réunion du comité de direction sur le sujet des dates.

Donc, je mets fin à la séance. Je signale aux membres du comité que, le 15 mai, les hauts fonctionnaires du ministère du Travail comparaîtront et que, le 29 mai, l'honorable Céline Hervieux-Payette sera là pour discuter du chômage chez les jeunes. Ces dates ont déjà été arrêtées.

Je demande aux membres du comité de direction de rester pour discuter des sujets qui nous préoccupent.

La séance est levée.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé

Book rate
Tarif des livres

K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

Available from the Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

TORY LIBRARY MATERIAL

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Tuesday, May 15, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 3

Le mardi 15 mai 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Main Estimates 1984-85:

Votes 1, 5, 10, 20 under LABOUR

CONCERNANT:

Budget principal 1984-1985:

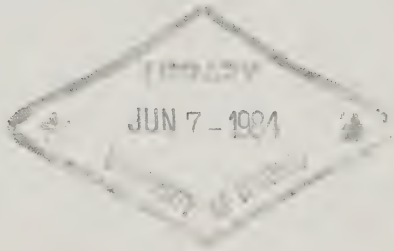
crédits 1, 5, 10, 20 sous la rubrique TRAVAIL

APPEARING:

The Honourable André Ouellet
Minister of Labour

COMPARAÎT:

L'honorable André Ouellet
Ministre du Travail



Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Derek Blackburn
Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Ursula Appolloni
Albert Cooper
Alexandre Cyr
Maurice A. Dionne
Raymond Dupont
Robert Gourd
Cyril Keeper
Jean-Claude Malépart
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 69(4)(*b*)

On Friday, May 11, 1984:
Derek Blackburn replaced Sid Parker.

Conformément à l'article 69(4)*b*) du Règlement

Le vendredi 11 mai 1984:
Derek Blackburn remplace Sid Parker.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 15, 1984
(4)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 4:15 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Blackburn, Dubois, Lapointe (*Beauce*), Massé, Wenman.

Other Member present: Mrs. Côté.

In attendance: *From the Research Branch of the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

Appearing: The Honourable André Ouellet, Minister of Labour.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 21, 1984 relating to the Main Estimates 1984-85.

The Chairman called Vote 1 under LABOUR.

The Minister made an opening statement and answered questions.

By unanimous consent, it was agreed,—That the document entitled "Remarks by the Honourable André Ouellet, Minister of Labour" be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "TRAV-1"*).

At 5:23 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 15 MAI 1984
(4)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 16 h 15, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Blackburn, Dubois, Lapointe (*Beauce*), Massé, Wenman.

Autre député présent: M^me^ Côté.

Aussi présent: *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Comparaît: L'honorable André Ouellet, ministre du Travail.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du 21 février 1984 relatif au Budget principal de 1984-1985.

Le président met en délibération le crédit 1 inscrit sous la rubrique TRAVAIL.

Le ministre fait une déclaration préliminaire et répond aux questions.

Par consentement unanime, *il est convenu*,—Que le document intitulé «*Remarks by the Honourable André Ouellet, Minister of Labour*» figure en annexe aux *Procès-verbaux et témoignages* de ce jour (*Voir Annexe «TRAV-1»*).

A 17 h 23, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Tuesday, May 15, 1984

• 1614

The Chairman: I call the meeting to order.

We are continuing consideration of the estimates of the Department of Labour, and we have with us this afternoon the Minister of Labour with his senior officials.

• 1615

Since the Minister introduced amendments this afternoon to the Canada Labour Code, I think it would be in order if members of the committee wish to ask questions about the amendments; but they may ask about anything else coming within the department.

So I will go right away to the two opposition members, Mr. Wenman and Mr. Blackburn.

Mr. Wenman: First of all I would like to express appreciation to the Minister and his staff for the pre-briefing that I was given prior to the release of the Bill. I would wish of course that the Minister had followed the procedure of the House of Commons introduction and then followed rather with a press conference, then following the press conference at that time he had appeared directly with the committee and then had the press conference, in keeping with respect for the committee and Parliament. But at any rate, he is here now, so I guess we will assume the statement is as read at the press conference. Or did the Minister want to table this officially, or what?

The Chairman: That is a good point. Does the Minister . . . ? We have here a statement that the Minister made before the press conference in tabling his Bill.

Mr. Wenman: Is that what we are to start with?

The Chairman: Would the Minister agree that we could make that part of the record today? I am referring to this . . .

A Witness: Very much so. Yes.

The Chairman: —statement which is entitled "Major Labour Code Amendments to Close May 15, 1984". That would be a starting-off point and it would save the Minister from reading it.

Mr. Wenman: Fine. For those who were unable to attend the press conference and only the committee meeting, they can perhaps read it while I am discussing it, because I was there and did have an opportunity to hear the Minister's announcement.

The Chairman: That is why I need your consent, though, to put it in the record.

Mr. Wenman: You have my consent, and suggestion, in fact, that we so receive; and my regret that it was not presented here prior to the press conference.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mardi 15 mai 1984

Le président: La séance est ouverte.

Nous allons poursuivre l'étude du budget du ministère du Travail, et nous avons avec nous, cet après-midi, le ministre du Travail qui accompagne ses hauts fonctionnaires.

Le ministre ayant présenté cet après-midi des modifications au Code canadien du travail, les membres du Comité pourront, s'ils le souhaitent, poser des questions à ce sujet; mais ils peuvent l'interroger sur tout autre sujet relevant du ministère.

Je vais donc immédiatement passer la parole aux deux membres de l'Opposition, MM. Wenman et Blackburn.

M. Wenman: Tout d'abord, je voudrais remercier le ministre et ses fonctionnaires de m'avoir accordé une séance d'information avant la publication du projet de loi. J'aurais voulu, bien sûr, que le ministre présente d'abord le projet de loi à la Chambre des communes, puis au Comité, pour laisser en dernier la conférence de presse, par respect envers le Comité et le Parlement. Mais, quoi qu'il en soit, il est ici maintenant, et sa déclaration sera sans doute celle qui a été lue en conférence de presse. Ou est-ce que le ministre tient à déposer cela officiellement, qu'en est-il?

Le président: C'est un point valable. Le ministre . . . ? Nous avons ici une déclaration que le ministre a faite avant la conférence de presse, en déposant son projet de loi.

M. Wenman: Est-ce par là que nous devons commencer?

Le président: Le ministre accepterait-il que cela fasse partie du procès-verbal d'aujourd'hui? Je veux parler de cette . . .

Un témoin: Certainement, oui.

Le président: . . . déclaration intitulée *Important projet de modifications du Code du travail, daté du 15 mai 1984*. Nous pourrons commencer ainsi la discussion et le ministre n'aurait pas à la lire.

M. Wenman: Très bien. Les membres du Comité qui n'ont pas pu assister à la conférence de presse pourront lire cette déclaration pendant que j'en discuterai; pour ma part, j'étais présent et j'ai eu la possibilité d'entendre la déclaration du ministre.

Le président: C'est pourquoi j'ai besoin de votre accord pour la faire consigner aux comptes rendus.

M. Wenman: Vous avez mon consentement; de plus, je regrette que cette déclaration ne nous ait pas été faite ici, avant la conférence de presse.

[*Texte*]

Hon. André Ouellet (Minister of Labour): Mr. Chairman, what you have just seen is a press release. What I have is remarks that explain in some detail . . .

The Chairman: That would be better.

Mr. Ouellet: —the amendments, with a chart that outlines the various amendments. I did not make this lecture at the press conference. In fact, what I did at the press conference was make a very short resumé. I have kept this formal and complete statement for the committee here.

The Chairman: I see. Then I guess it is in order, since we agreed to hear you, that we should hear you. Then I will hear from the members.

Mr. Ouellet: I could table it, if you like, but I do not have to.

Mr. Blackburn: That is precisely the point I wanted to raise. With time running out, if the Minister reads his statement, with all due respect, there will be virtually no time left today for questions.

Secondly, is the Minister prepared to come back tomorrow, or later this week; or can he? And if he cannot, I think we should get on with the questions as quickly as possible.

The Chairman: That is a point well taken. Is the Minister ready to table his statement?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, what I want to suggest is that I give you this statement, which I will not read, and that you get consent from the committee that it be appended to the committee proceedings. We will supply you with the text and the chart and I will be ready to answer questions immediately.

Mr. Wenman: I would be pleased to make that motion, Mr. Chairman.

The Chairman: Fine. Motion agreed to. The text and the charts will be included in today's proceedings and we can proceed right to the questions.

Mr. Wenman.

Mr. Wenman: Again, I found the information that was presented indeed informative, in a rather broad, omnibus kind of Bill, touching on so many different items. My hope is that on closer examination we will find that the very colourful public relations presentation in front of us and in the package is in fact more than that and more than just window-dressing and in fact it is a Bill of considerable substance that will be heralded by both labour and management as the long-awaited blueprint for the future. I understand this has been in discussion for some two years, and therefore I would expect that the Bill on close examination would prove to be full not just of window-dressing but in fact of substance.

• 1620

Of course, in order to qualify that, I would hope also that the committee would not meet just again with the Minister. I understand from the Minister and his department that in fact it is the result of close consultation with business and with

[*Traduction*]

L'honorable André Ouellet (ministre du Travail): Monsieur le président, ce que vous venez de voir est un communiqué de presse. Dans des remarques, j'explique, en détails . . .

Le président: Ce qui est fort utile.

M. Ouellet: . . . les diverses modifications, présentées dans un tableau. Je ne me suis pas étendu sur la question lors de la conférence de presse. Je me suis limité à un très bref résumé pour laisser cette déclaration officielle et exhaustive à l'intention du Comité.

Le président: Je vois. Nous allons donc vous entendre, étant donné que nous avons convenu de vous faire comparaître. Ensuite, les membres du Comité interviendront.

M. Ouellet: Je pourrais faire déposer le texte, si vous le voulez, mais je n'y suis pas tenu.

M. Blackburn: C'est précisément le point que je voudrais soulever. Le temps passe vite, et si le ministre lit sa déclaration, je me permettrai de lui dire qu'il ne restera pratiquement plus de temps aujourd'hui pour les questions.

Par ailleurs, le ministre est-il disposé à revenir demain ou plus tard cette semaine? Peut-il le faire? Dans la négative, j'estime qu'il faudrait passer aux questions le plus rapidement possible.

Le président: C'est très juste. Le ministre est-il prêt à déposer sa déclaration?

M. Ouellet: Monsieur le président, ma suggestion serait que je vous donne cette déclaration que je ne lirai pas, et vous demanderez ensuite au Comité s'il accepte de la faire annexer à vos délibérations. Nous vous donnerons le texte et le tableau et je serai prêt à répondre immédiatement aux questions.

M. Wenman: Je serais heureux de présenter cette motion, monsieur le président.

Le président: Très bien. La motion est adoptée. Le texte et les tableaux seront inclus dans les délibérations d'aujourd'hui et nous pouvons passer immédiatement aux questions.

Monsieur Wenman.

M. Wenman: Encore une fois, les renseignements qui ont été présentés m'ont paru très utiles, d'autant plus que ce projet de loi touche de nombreuses questions très différentes. J'espère qu'après un examen plus approfondi, nous constaterons que cette chemise très attrayante, ainsi que son contenu, ne sont pas une simple façade, et j'espère aussi qu'il s'agit d'une mesure législative substantielle, offrant une stratégie pour l'avenir, stratégie attendue depuis longtemps, qui pourra répondre aux aspirations des syndicats et du patronnat. Je crois savoir que cette question fait l'objet de discussions depuis près de deux ans, et un examen plus approfondi du projet de loi devrait donc nous montrer que loin d'être superficiel, il revêt une importance considérable.

Naturellement, pour nuancer cela, j'espère aussi que le Comité ne rencontrera pas tout de suite à nouveau le ministre. Je crois savoir, d'après lui et d'après son Ministère, qu'il s'agit en fait du résultat d'une consultation étroite avec le patronat et

[*Text*]

labour. But as you can see, there are many other groups that are involved, like women's groups and so forth, in the legislation. It does cross over with another department as well in its legislation. Therefore, I would hope we would hold at least some public committee hearings so that those who in fact are affected by the change would have a chance to express those points of view directly to the committee and assure that in fact the substance that has been sought is there.

If in fact it is found that this Bill does create a greater degree of civility between labour and management in those aspects, obviously we would want to support it. If in fact it does produce a Code which relates to creating more jobs with more security, certainly we would want to see more jobs with more job security. If it addresses the tremendous need for job retraining and training in the changing nature of the workplace we are going to find in the next decade, we want to support measures in those directions, particularly I would mention, Mr. Chairman, as it relates to the technological change that is going around so intensively now and is such a subject of wide discussion and concern. I do, however, have my doubts that these provisions have or will be accomplished by the Bill. But where in fact they are accomplished, I will look forward to supporting it.

My first question to the Minister would be: Does the Minister, in fact, see that this Bill will cause a greater degree of civility between labour and management? Does he see this as an end result? Is there in fact a cost with the Bill, a cost to individual workers through their pay cheques in any way through greater contributions? Is there an increased cost to the taxpayer through expenditures of your department through increased staff? If so, what is the cost of this Bill to the public and to business? Do you have cost estimates of how much each of these provisions will be? I would like first of all the cost and a discussion of that, please.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I would like first of all to indicate to my friend who talks on behalf of the Conservative Party that the Bill with the amendment we are presenting to the Canada Labour Code is a well balanced package that does present on one hand a large number of requests that have been made by union leaders and that on the other hand takes into account the representations and the caution that has been expressed by employer representatives. You cannot be everywhere on all the sides on this. Either you accept a certain number of requests and you satisfy totally the labour movement, and then you create a number of costs to the employers, or you accept no requests from the union movement and you create no cost to the employers.

So I want to warn my friend that he will have to look at the Bill as being a series of measures that on one hand satisfy the legitimate requests of the employees, but on the other hand does not totally satisfy all of the requests of the employees, because of the current economic situation, because of the tremendous burden it could create for the employers.

[*Translation*]

les syndicats. Mais comme vous le voyez, beaucoup d'autres groupes sont concernés, des groupes de femmes, par exemple, et ainsi de suite, dans cette loi dont l'application présente des chevauchements avec un autre ministère. Par conséquent, j'espère que le Comité pourra tenir des réunions publiques, afin que ceux qui sont visés par les modifications aient la possibilité de faire connaître directement leurs points de vue au Comité, et afin d'assurer qu'il s'agit vraiment d'une initiative substantielle.

Si nous constatons que ce projet de loi améliore les relations entre les syndicats et le patronat, pour ces questions, nous voudrons, bien sûr, l'appuyer. S'il aboutit en fait à un code permettant de créer plus d'emplois avec davantage de sécurité, il répondra à notre attente. S'il répond aux besoins considérables de recyclage et de formation professionnelle qu'exigera l'évolution du marché du travail au cours des dix prochaines années, nous appuyerions de telles mesures, notamment, monsieur le président, compte tenu de l'évolution technologique actuelle qui est considérable et qui suscite beaucoup de discussions et de préoccupations. Cependant, je doute que ce projet de loi permette d'atteindre tous ces objectifs. Mais je suis très impatient d'appuyer ceux qui sont déjà atteints.

Voici ma première question au ministre: selon lui, ce projet de loi améliorera-t-il les relations entre les syndicats et le patronat? Est-ce là un résultat final, selon lui? Le projet de loi aura-t-il des conséquences financières pour les travailleurs, et leur chèque de paye s'en trouvera-t-il réduit à cause de plus grandes cotisations? Le contribuable devra-t-il payer davantage en raison de l'augmentation du personnel, et donc des dépenses de votre ministère? Dans ce cas, combien coûtera ce projet de loi au public et aux entreprises? Avez-vous évalué le coût de chacune de ces dispositions? Je voudrais des renseignements détaillés à ce sujet, s'il vous plaît.

M. Ouellet: Monsieur le président, tout d'abord, je voudrais dire à mon ami qui parle au nom du Parti conservateur que le projet de loi et la modification que nous présentons au Code canadien du travail représente des mesures très judicieuses qui répondent aux nombreuses demandes que nous ont présentées les chefs syndicaux, tout en tenant compte des observations et des mises en garde qu'ont exprimé les représentants des employeurs. Il est impossible d'être catégorique dans ce domaine. Ou bien vous acceptez un certain nombre de demandes, et vous donnez pleine satisfaction aux mouvements syndicaux, en créant un certain nombre de coûts pour les employeurs, ou aucun, si vous refusez toutes les demandes des syndicats.

Je dirais donc à mon ami qu'il devra considérer le projet de loi comme étant une série de mesures qui, d'une part, répondent aux demandes légitimes des employés, mais de l'autre ne répondent pas à toutes leurs demandes, compte tenu de la situation économique actuelle, et du fardeau considérable qu'un tel geste imposerait aux employeurs.

[*Texte*]

• 1625

So unless he has a magic formula to please everybody at the same time he will have to reconcile himself with a balanced package, and I suggest that is what we have done.

More specifically in relation to the costs, it does not represent any additional cost to the workers. It represents very modest costs to the public purse in relation to, more particularly, the creation of compulsory committees to look at health and safety measures. It does represent a certain cost to the other employers who are not the government, but I want to submit that in the areas of health, and particularly in relation to occupational safety and health, we have a way to go and we have a price to pay in order to diminish the number of accidents.

We have figures that indicate that over $2 billion were lost last year because of accidents on the job or because of injuries.

Therefore, by strengthening Part IV of the code, by creating compulsory committees on occupational safety and health in every workplace where there is a minimum of 20 employees, we are taking precautions to diminish substantially the number of injuries, the number of accidents in the workplace, the number of mortalities—and indeed we are rendering a great service. I think this additional cost is worth spending. It is money well spent.

Mr. Wenman: You indicated that this had been studied. Are you able to prepare what the economic impact study indicated the increased cost of these to the business community, or to the government or whatever, might be?

Mr. Ouellet: In order to diminish the number of accidents and injuries in work the Canadian government is ready to pay these minimal additional expenditures that will flow from these safety committees. I am sure that the private sector is ready to do the same. It will be very minimal at any rate.

Mr. Wenman: Where do you see these costs? What specifically are the costs, in the case you have indicated, to the employers? What are the costs? Could you just outline or highlight those for us?

Mr. Ouellet: The employers will have to have some representative sitting on these mandatory committees to deal with occupational health and safety.

Mr. Wenman: Is that the only cost to employers? Will there not be something to do with minimum wage to handicapped employees, part-time employees, child care leave and so forth? Are there not itinerant costs with this for employers or employees or . . .

Mr. Ouellet: Well, if the Conservative Party want to deny this long-awaited redress that is up to you, but I think these costs should have been paid long ago. I, for one, consider that it is not an additional cost. It is a payment that is long overdue to handicapped persons and others, and I am surprised that the

[*Traduction*]

A moins donc qu'il n'ait une formule magique qui donne satisfaction à tout le monde à la fois, il faudra bien qu'il se fasse à l'idée d'une proposition d'un ensemble de mesures équilibrées, et je pense que c'est ce que nous avons fait.

De façon plus précise et en ce qui concerne les coûts que cela entraînerait, je ne pense pas que les travailleurs soient touchés. Par contre le Trésor public sera un peu plus grevé, et notamment en raison de la création de ces comités obligatoires chargés de la santé et de la sécurité au travail. Il faut aussi compter que les employeurs autres que l'État auront eux aussi à assumer certains coûts supplémentaires, mais j'aimerais dire ici que dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail nous avons encore du chemin à parcourir, et que la diminution des accidents de travail sera à ce prix.

Nous avons des chiffres qui indiquent que 2 milliards de dollars perdus l'an dernier en raison des accidents de travail et des incapacités qui en résultaient.

En renforçant donc la Partie IV du Code, et en créant ces comités sur l'hygiène et la sécurité professionnelles dans toutes les entreprises de 20 employés au moins, nous prenons des mesures préventives qui devraient entraîner une diminution importante des accidents, et également des décès; ce faisant nous rendons un grand service au pays. Je pense donc que le jeu en vaut la chandelle. C'est-à-dire que c'est de l'argent bien dépensé.

M. Wenman: Vous dites qu'une étude a été faite à ce sujet. Seriez-vous en mesure de dévoiler les résultats de l'étude en matière de coût additionnel pour le monde des affaires, ou pour l'État?

M. Ouellet: L'État est prêt à assumer ces nouvelles dépenses, qu'entraîneront la création de ces comités de sécurité et d'hygiène, puisque cela diminuera le nombre des accidents de travail. Je suis sûr que le secteur privé est également prêt, de son côté. Je pense que de toute façon ce seront des frais minimes.

M. Wenman: Pourriez-vous nous dire de quoi se composeront ces coûts additionnels? Pourriez-vous également les chiffrer, pour ce qui est des employeurs? Pourriez-vous peut-être nous donner une idée de ce qu'ils seront?

M. Ouellet: Les employeurs devront nommer des représentants à ces comités, où il sera question de santé et de sécurité professionnelles.

M. Wenman: Est-ce bien tout ce que cela coûtera aux employeurs? Ne faut-il pas aussi ajouter ces salaires minimums aux handicapés, aux employés à temps partiel, et également ce que coûteront les congés pour garde d'enfants? N'y a-t-il pas là des coûts possibles pour les employeurs, ou les employés . . .

M. Ouellet: Si le parti Conservateur tient absolument à nous refuser le bénéfice de cette réforme tant attendue, libre à vous; quant à moi, je pense que les employeurs auraient déjà du depuis longtemps assumer ce genre de charge. D'ailleurs, je ne pense pas qu'il s'agisse ici de charge supplémentaire. C'est quelque chose que l'on doit depuis très longtemps aux handica-

[*Text*]

representative of the Conservative Party considers this as additional cost and would think it should not be done.

Mr. Wenman: I am not objecting to what the costs might be. I am simply asking you what the costs are. It would be important before we can define. When you increase a benefit you should know how much that benefit is going to cost your society. That is simply what I want to know: What is the cost-benefit ratio?

I would agree with the Minister: If I were to see those costs they probably would be very attractive. It is just part of the homework I would have expected the Minister would have done and I am asking if in fact he has that for me and can in fact can provide some of that information.

• 1630

The Chairman: Excuse me. On a question of order, I will not interrupt the Member's questioning, but no doubt this Bill will be debated at second reading and then voted upon and sent to this committee for detailed study, when we will be hearing witnesses and the Minister again. I was looking on this meeting simply to put initial questions to the Minister. Of course, if he has the answers he can give them, but I assure the Hon. Member that this Bill will be before us again. It is obliged to come before us as part of the rules of the House of Commons.

Mr. Ouellet: Obviously, it is a hypothetical question. What the Bill says is that, if a handicapped person is working, he should be paid the minimum wage. Now, that is the minimum and it should have been in the code for a long time. It depends on the number of handicapped an employer wants to employ, and of course, it could vary. But I cannot tell you how many handicapped employees are currently working under the federal code.

Mr. Wenman: Certainly, we would want to increase the amount of money being made available to handicapped people for their work and their productivity in our society, and we would want to see that matter redressed. Therefore, I would assume, then, the Minister assumes that by bringing in this provision, in fact, more employment at better wages will be created for handicapped people. Is that the conclusion of the Minister?

Mr. Ouellet: What I am saying is that I do not want a provision to exist in the code which indicates that, because you are a handicapped person, you should be paid a lower amount than the minimum wage.

Mr. Wenman: Certainly, I would agree with that provision. I am simply asking you for the costing of it. Where this provision has been applied, has it in fact demonstrated that there have been more jobs created at better salaries and that,

[*Translation*]

pés et à d'autres, et je suis très surpris d'entendre le représentant du parti Conservateur dire qu'il s'agit de frais supplémentaires, je ne pense pas que ce soit une bonne façon de voir les choses.

M. Wenman: Ca n'est pas au coût que j'en ai. Je voudrais simplement savoir combien cela coûtera, je crois que c'est tout de même un élément important à connaître. Je pense que tout nouveau bénéfice a sa contrepartie et que l'on a le droit de savoir ce qu'il en coûtera à l'ensemble de la société. Voilà donc simplement ce que je veux savoir: quel est le rapport bénéfice-coût?

Je serais sans doute d'accord avec le ministre, et si l'on pouvait me citer ces chiffres, je les jugerais certainement très favorables à cette nouvelle mesure. Mais je pense que cela fait partie du travail que l'on attend d'un ministre, et je demande donc tout simplement s'il peut nous fournir ces renseignements.

Le président: Excusez-moi. J'invoque le Règlement, bien que je ne veuille pas interrompre les questions de l'honorable député, rappelons tout de même que ce projet de loi fera l'objet d'un débat en deuxième lecture, qu'il y aura un vote, et qu'il sera renvoyé devant le Comité pour étude plus approfondie, moment auquel nous convoquerons des témoins et le ministre lui-même d'ailleurs. J'attendais de cette réunion l'occasion de poser quelques questions préliminaires au ministre. Bien sûr, s'il a déjà les réponses, qu'il les donne, mais je peux garantir à l'honorable député que nous aurons à étudier ce projet de loi en comité, conformément à la procédure et aux règlements de la Chambre des communes.

M. Ouellet: De toute évidence, c'est une question tout à fait hypothétique. Le projet de loi prévoit qu'une personne handicapée qui travaille devrait percevoir le salaire minimum. Ce genre de disposition aurait déjà dû figurer au code depuis longtemps. Bien entendu le nombre de personnes handicapées qu'un employeur désire recruter peut varier. Mais je ne peux pas vous dire combien d'employés handicapés relèvent à l'heure actuelle du code fédéral.

M. Wenman: Nous voulons, sans aucun doute, augmenter les fonds mis à la disposition des handicapés pour leur travail et pour leur participation à la production dans notre société, et nous souhaitons ardemment qu'une réforme soit entreprise dans ce domaine. Je suppose donc que le ministre lui-même, en proposant ces mesures, envisage d'améliorer la situation de l'emploi et les salaires des handicapés. Est-il d'accord avec moi là-dessus?

M. Ouellet: Il n'est pas possible, pour moi, que le Code contienne des dispositions prévoyant qu'une personne handicapée touche un salaire inférieur au salaire minimum.

M. Wenman: J'approuve certainement ce genre de disposition. Je vous demande simplement ce qu'il va en coûter. Est-ce que dans les cas où cette disposition a déjà été appliquée il est prouvé qu'il y a plus d'emplois mieux rémunérés à la disposi-

[*Texte*]

thereby, more money is flowing to the handicapped people for their productivity? Has that been the case, can you tell me?

Mr. Ouellet: I do not know. I am just telling you that those employees who will be under the code and working for the government or working for employers under the code in the future would be paid at least the minimum wage.

Mr. Wenman: I understand this has been applied in other jurisdictions. Is the Minister able to be prompted to indicate if, in fact, it has indicated greater degree of employment with more money flowing to the handicapped or lesser? Is there a staff member who could advise the Minister?

Mr. Ouellet: We will find out and let you know when the Bill comes to committee for study of the clause.

Mr. Wenman: Keeping in your mind your admonition, Mr. Chairman, to stick more to tone, I would like to go back to the tone and try to get a further explanation coming out of the press conference. Your colleague, Mr. Gray, suggested this was a major commitment, that it modernized, that it updated. Then he went on to say something about the way it did this being by extending compulsion. Is that the way the Minister sees this Bill, as extending compulsion, and was that his intention? I am just quoting. Mr. Gray used those two words "extending compulsion" in reference . . .

Mr. Ouellet: I guess what Mr. Gray was explaining is that federal employees were under regulations which were not of a compulsory nature. Now the provisions of Part IV of the Canada Labour Code will apply, and a similar set of obligations and criteria has been put into the Financial Administration Act, which means it is now a legislative approach that exists for all employees, whether they are federal public service employees or they are under the Canada Labour Code. So the compulsory nature is because it is now by legislation. It will now be by legislation that these standards will apply.

The Chairman: Your time has expired on this round, Mr. Wenman.

Mr. Wenman: Fine. I will have some more on the second round. Thank you.

The Chairman: Mr. Blackburn.

Mr. Blackburn: Thank you, Mr. Chairman. I would like to make some preliminary remarks. First of all, I too would like to thank the Minsiter's senior staff for briefing me this morning. It was very thoughtful and I think I learned something in those two or two and a half hours it took to brief me.

• 1635

Secondly, I want to remind the Minister that about three years ago the New Democratic Party established a caucus committee that toured the country on the issue of health and

[*Traduction*]

tion des handicapés, et que leur participation à la production est mieux rétribuée? Pouvez-vous nous dire si tel a été le cas?

M. Ouellet: Je ne sais pas. Je vous dis simplement que les employés qui relèveront du Code et qui travailleront pour le gouvernement ou pour des employeurs assujettis au Code, auront au moins droit au salaire minimum.

M. Wenman: Si je ne me trompe, ce genre de disposition a déjà été appliqué ailleurs. Le ministre pourrait-il nous dire si cela s'est traduit par une augmentation des sommes versées aux handicapés, ou au contraire par une diminution? Y a-t-il ici un haut fonctionnaire qui pourrait fournir ce renseignement au ministre?

M. Ouellet: Nous ferons la recherche et nous vous donnerons la réponse lorsque le projet de loi sera soumis au Comité pour l'examen de ces dispositions.

M. Wenman: Pour revenir à votre observation, monsieur le président, et pour rester plus étroitement dans le sujet, j'aimerais avoir quelques explications sur la conférence de presse. Votre collègue, M. Gray, a laissé entendre qu'il s'agissait d'un engagement important, et que cela modernisait, mettait à jour, les dispositions concernées. Puis il a ajouté que l'on procédait finalement par une extension des mesures obligatoires. Est-ce bien également la façon dont le ministre conçoit ce projet de loi, c'est-à-dire comme une extension des obligations, et cela correspond-il bien à son intention? Je ne fais que citer. M. Gray a utilisé les termes: «*extending compulsion*» (extension des obligations) lorsqu'il parlait . . .

M. Ouellet: Je suppose que M. Gray parlait des employés du domaine fédéral qui étaient soumis à une règlementation dénuée de caractère obligatoire. À partir de maintenant les dispositions de la Partie IV du Code du travail s'appliqueront, et un certain nombre d'obligations correspondantes ont été insérées dans la Loi sur l'administration financière, ce qui signifie maintenant qu'il y a là un domaine régi par la loi pour tous les employés, qu'il s'agissent d'employés de la Fonction publique fédérale, ou d'employés d'autres ressorts assujettis au Code canadien du travail. Lorsque l'on parle d'obligations, on veut dire que c'est un domaine régi par la loi.

Le président: Votre temps est épuisé pour ce tour, monsieur Wenman.

M. Wenman: Très bien. Je reprendrai la parole au second tour. Merci.

Le président: Monsieur Blackburn.

M. Blackburn: Merci, monsieur le président. J'ai d'abord quelques observations liminaires à présenter. Tout d'abord, je tiens moi aussi à remercier les hauts fonctionnaires du ministère pour cette réunion d'information qu'ils m'ont accordée ce matin. J'ai été très sensible à cette attention de leur part, et je pense avoir appris quelque chose pendant ces deux ou deux heures et demie qu'ils m'ont consacrées.

Deuxièmement, j'aimerais rappeler au ministre qu'il y a environ trois ans un comité du caucus du Nouveau parti démocratique s'est déplacé dans le pays pour enquêter sur les

[*Text*]

safety in the federal workplace and we issued a report called *Graveyard Shifts*. From that on-site tour I think we picked up a lot of valuable practical information which we were hoping would be incorporated in the long-awaited changes in Part IV of the Canada Labour Code.

The Minister indicated at the press conference this afternoon, when asked how this Bill could be passed in the remaining 30-odd sitting days or less—whatever it is—in such a way as to put the onus of responsibility on the opposition. Well, in all fairness, I want to inform the Minister that we have been waiting for four years for these changes, particularly in Part IV.

I also want to assure the Minister that as to in Part IV of the Canada Labour Code my party will do everything to expedite the passage of this Bill. But I caution the Minister that in the past two weeks several Ministers have stood up in the House in Question Period and said that if the opposition would stop putting obstacles in the place of their Bills, their Bills would get passed. So what is happening now, not only at the end of a session but quite possibly at the end of a Parliament, is that we in the opposition are being confronted with a host of Bills that have been held back for one reason or another and all of a sudden we have them on our plates and are expected to pass them all very, very quickly.

My fear is that if we do not pass this Bill relating to health and safety in the workplace, and should there be a change in government, we will never get it. So I want to assure the Minister that the NDP will do what it can to get this Bill passed because of that fear, and that fear alone perhaps.

I would also like to remind my Conservative friend that there is more money lost each year—when he was talking about cost benefits . . . in this country in occupational disease and accidents than in all the strikes and lockouts that occur in this country every year. It is about time we cleaned up the industrial workplace. So I am happy in that sense.

I suppose I would classify this Bill—what little I know of it so far, and I am trying to be as honest as I can—under the category of thanking God for small blessings. I think it is a step in the right direction, Mr. Chairman, but we really have not gone far enough. I just want to point that out in a very general way with a couple of questions as to why I do not think we have gone far enough.

For example let us take inspection. Now, wherever my task force went across the country the most common complain of all, Mr. Minister, was that there was inadequate inspection. Yet I understand there is no provision in this new Bill to increase the number of inspectors or the amount of inspection that can be done. As I used as an example this morning, Mr. Chairman, we can have the most enlightened criminal justice system in the world, we can have the finest lawyers sitting on the bench, we can have outstanding defence lawyers and

[*Translation*]

questions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail relevant de la compétence fédérale, et que nous avons publié un rapport intitulé *Graveyard Shifts*. À la suite de cette série de déplacements et de visites, nous avons recueilli une foule de renseignements pratiques extrêmement précieux, dont nous espérions qu'il serait tenu le plus grand compte dans la réforme tant attendue de la Partie IV du Code canadien du travail.

Lorsque l'on a demandé au ministre cet après-midi, au cours de la conférence de presse, comment il entendait faire adopter ce projet de loi dans les quelque 30 jours de session qui restent—ou à peu près—il a répondu en rejetant sur l'opposition la responsabilité de l'adoption du projet de loi. En toute équité j'aimerais dire au ministre que nous attendons déjà depuis quatre ans que ces modifications soient apportées, notamment à la Partie IV du Code.

Je peux également garantir au ministre qu'en ce qui concerne cette Partie IV du Code canadien du travail, mon parti fera tout ce qui est en son pouvoir pour en accélérer l'adoption. À ce sujet j'aimerais pourtant lui rappeler qu'au cours des deux dernières semaines, plusieurs de ses collègues ont pris la parole à la Chambre pendant la période des questions pour déclarer que les projets de loi pourraient être adoptés si l'opposition cessait d'y faire obstacle. Or, alors que nous nous approchons de la fin de la session et peut-être même de cette législature, une foule de projets de loi qui jusqu'ici avaient été retenus dans les tiroirs du gouvernement, pour une raison ou pour une autre, viennent s'empiler sur les bureaux des députés de l'opposition auxquels on demande de les adopter dans des délais extrêmement serrés.

Je crains que si nous n'adoptons pas ce projet de loi traitant de la santé et de la sécurité au travail, et si le gouvernement vient à changer, la loi en question ne voie jamais le jour. En raison de cette crainte, et peut-être en raison de cette seule crainte, je puis dire au ministre que le NPD fera tout ce qu'il peut pour que le projet de loi soit adopté.

Je tiens aussi à rappeler à mon collègue du Parti conservateur que l'on perd plus d'argent chaque année—il parlait tout à l'heure de rapport bénéfices-coûts—dans ce pays, en accidents du travail qu'en grèves et lock-out. Il est donc grand temps que nous fassions ici le ménage dans l'entreprise. Dans un certain sens je suis donc satisfait.

Pourtant, si je devais caractériser ce projet de loi—ou du moins le peu que j'ai pu en connaître jusqu'ici, et je cherche à être aussi honnête que possible—je le rangerais dans la catégorie des petits bienfaits de la manne divine. Certes la direction est bonne, monsieur le président, mais je pense que l'on n'est pas allé assez loin. Je vais essayer de montrer pourquoi en posant quelques questions au ministre.

Prenons l'exemple de l'inspection. Partout où notre groupe de travail s'est présenté, dans le pays, la plainte la plus courante, monsieur le ministre, a été l'insuffisance des procédures d'inspection. Or, je vois que dans le nouveau projet de loi rien n'est prévu pour augmenter le nombre des inspecteurs ou des inspections. Comme je l'expliquais ce matin, monsieur le président, nous pouvons très bien être dotés du régime de justice pénale le plus éclairé du monde, des meilleurs avocats et des meilleurs procureurs, tout cela ne nous sert pas à

[*Texte*]

prosecutors in our courts, but if we do not have a police system that is effective and knowledgeable, that enlightened criminal justice system is not worth a damn. I draw that analogy to the federal workplace, in fact to the private workplace for that matter. All the best intentions of rules and regulations that the Department of Labour and indeed other ministries may want to put forward, unless you have proper inspection and the threat of severe enough sanctions, then the very best intentions and the best legislation are not going to have the impact in the workplace, the positive impact I am convinced the Minister and his officials want. I know we in the New Democratic Party want it.

I would like the Minister to comment on my statement about inspection and answer why does this Bill not provide for more inspection and more inspectors regardless of the cost, because we are dealing with human disease, with occupational disease and with death as well as with maiming in the workplace.

Mr. Ouellett: Mr. Chairman, I thank my colleague for his remarks and for his sense of urgency in relation to the passing of the legislation. I quite agree with him, a number of pieces of legislation are now piling up at the gate at the last minute for approval before the summer adjournment. I would hope that the House Leaders of the three parties would get together and establish a priority list. I would hope that I could count on my two friends here to indicate to their respective House Leaders, as I will to mine, that this legislation has some urgency and that some appropriate time could be set aside to deal with it.

• 1640

The Chairman: Is this a sweetheart deal to get your Bill through?

Mr. Ouellet: No.

An Hon. Member: A sweetheart contract, maybe.

Mr. Ouellet: I think what is at stake here is the safety of a number of employees.

The Chairman: I was not being serious, Mr. Minister.

Mr. Ouellet: I think the three political parties here in Canada are very much aware of the costs of accidents, of injuries in the workplace. I would hope that in this regard we could do whatever is possible to have a better Code dealing with safety and health in the place of work.

In relation to the specific question, it is clear that the legislation does not deal with additional inspectors. I do not think it is customary to include additional employees of a department in a Bill . . .

Mr. Blackburn: Inspection, though.

Mr. Ouellet: My answer to the comment is that I believe, by redefining more clearly the responsibility of the employer and the responsibility of the employee, by making mandatory committees on safety and health in every company that

[*Traduction*]

grand-chose si nous n'avons pas une police efficace et bien informée. Je fais là un parallèle avec les lieux de travail relevant du gouvernement fédéral, et surtout du secteur privé. Les meilleures intentions et les meilleurs règlements du monde, qu'il s'agisse du ministère du Travail ou d'autres ministères fédéraux, ne signifient pas grand-chose tant que l'on n'a pas un système d'inspection et de sanctions suffisamment sévères, qui permette de traduire ces bonnes intentions en actes. Je suis tout à fait persuadé que c'est ce que le ministre et les hauts fonctionnaires ont pour objectif. En tout cas, c'est ce que le Nouveau parti démocratique souhaite.

Je voudrais donc maintenant une réponse du ministre et savoir pourquoi on n'a pas prévu, dans ce projet de loi, plus d'inspecteurs et plus d'inspections, quel qu'en soit le coût, étant donné qu'il est question ici d'ouvriers et d'employés qui sont malades, qui meurent, ou qui sont victimes d'un accident de travail dont ils sortent mutilés.

M. Ouellet: Monsieur le président, je remercie mon collègue pour ses observations, et pour avoir si bien compris à quel point il était urgent d'adopter ce projet de loi. Je conviens avec lui que les projets de loi se pressent maintenant au portillon, pour être approuvés en dernière minute avant l'ajournement de l'été. J'espère simplement que les chefs des trois groupes parlementaires de la Chambre réussiront à s'entendre sur une liste des priorités. J'aimerais pouvoir compter sur mes deux collègues ici pour qu'ils fassent connaître à leurs leaders respectifs à la Chambre leur propre priorité, comme je le ferai de mon côté avec le mien, à savoir l'urgence de ce projet de loi, et à la nécessité de réserver suffisamment de temps pour en débattre.

Le président: Est-ce une espèce de proposition à l'amiable visant à obtenir l'adoption de votre projet de loi?

M. Ouellet: Non.

Une voix: Un contrat à l'amiable, peut-être.

M. Ouellet: Je crois tout simplement que c'est la sécurité de milliers d'employés qui est en jeu.

Le président: Je ne faisais que plaisanter, monsieur le ministre.

M. Ouellet: Je pense que les trois partis politiques de la Chambre ont conscience de ce que coûtent les accidents du travail et les blessures qui en résultent. Je souhaite que nous fassions tout notre possible pour améliorer notre code de sécurité et de santé professionnelles.

Pour revenir à la question plus particulière qui m'a été posée, il est vrai que le projet de loi ne prévoit pas d'inspecteurs supplémentaires. Je ne pense pas que ce soit l'habitude de faire figurer l'augmentation du nombre des employés d'un ministère dans un projet de loi . . .

M. Blackburn: Il s'agit d'inspection, pourtant.

M. Ouellet: Je répondrai qu'à mon avis en donnant une meilleure définition des responsabilités respectives de l'employeur et de l'employé, avec l'obligation de créer des comités sur la sécurité et la santé dans toute entreprise qui

[*Text*]

employs more than 20 people, by prescribing that for other companies with fewer than 20 employees there should be one person designated for occupational safety and health, we are creating a framework, we are creating an environment of self-policing, we are going a long way in improving the milieu by creating a conscience for employers and employees in this regard. Therefore, I do hope that inspections and officers to inspect will not be in greater demand. I think it is important that there be some verification from time to time—indeed, my department will ready, willing and eager to do it, and to exercise its responsibility—but I do hope that what we are doing, through this package of amendments to Part IV, is going to highlight the responsibility and create the appropriate framework to diminish substantially the causes of accidents and injuries.

Mr. Blackburn: Mr. Chairman, another question on that same point: I respect the Minister's answer, and it would be nice to think the committees would eventually be able in fact to replace the inspectors, no doubt.

• 1645

However, in the interim, the Minister must remember that these committees are composed of adversarial groups, management and labour. And the adversarial philosophy and attitude, I am afraid, will linger on for some years to come, in fact may remain a permanent force whether we like it or not, or a permanent impact on relations between employees and employers. I would hope that the two sides could agree to work together openly, honestly and fully in these health and safety committees, but I am not so sure that will happen that quickly. I want the Minister to comment on whether or not he is prepared to make sure that all information, all investigative data, all correspondence, all inspections, all evidence of health and safety investigations will be made totally available to members on both sides of that committee or both groups within that committee. That was another common complaint that we found in our on-site tour of many committees. The workers' committees, in particular, felt—at least they suspected—they were not getting all the information with respect to an inquiry in relation to an accident or a death or something like that.

Mr. Ouellet: I would like to say, Mr. Chairman, that the adversarial attitude that we know has prevailed in many instances in labour relations could be gradually eliminated if we could find a common objective. And I see no better place than a unified force of efforts by both employers and the labour movement than to try to do away with injuries and accidents. The improvement in the labour relations climate in Canada has to come and we have to work at it. And, indeed, I believe this is an area that has tremendous capacity of improvement, of creating a better climate, a better dialogue, a better effort at co-operation. I am looking forward and hoping, frankly, that this will happen.

[*Translation*]

emploie plus de 20 personnes, tandis que les autres seront tenues de désigner un responsable de la santé et de la sécurité, nous fixons un nouveau cadre et nous créons un climat d'autodiscipline qui améliorera beaucoup la situation en conscientisant les employeurs et les employés dans ce domaine. Voilà pourquoi j'espère que les inspections et les inspecteurs ne seront pas plus nécessaires que par le passé. Je pense qu'il est important qu'un contrôle ait lieu de temps en temps—mon ministère sera toujours disposé à y procéder et à prendre ses responsabilités dans ce domaine—mais j'espère aussi que ce nouvel ensemble d'amendements de la Partie IV permettra de mieux redéfinir les responsabilités respectives et créera une nouvelle situation qui réduira d'autant les causes d'accidents du travail.

M. Blackburn: Monsieur le président, j'ai une autre question à poser sur ce même point: Je respecte la réponse du ministre, et il serait effectivement très agréable que les comités puissent éventuellement remplacer les inspecteurs, cela ne fait aucun doute.

Pourtant, en attendant, le ministre ne doit pas oublier que ces comités sont composés de partenaires sociaux dont les intérêts divergent, à savoir la direction et les travailleurs. Je pense que les raisons de s'opposer, je le crains fort, persisteront encore dans les années à venir, resteront peut-être même sans doute un élément de tension permanent, que nous le voulions ou non, et que cela ne cessera de se faire sentir dans les relations entre employés et employeurs. J'espère sincèrement que les deux parties pourront collaborer franchement et ouvertement au sein de ces comités de santé et de sécurité, mais je ne suis pas certain que cela soit possible du jour au lendemain. Le ministre serait-il dont prêt à s'engager à veiller à ce que toute l'information, tous les chiffres, toute la correspondance concernée, tous les rapports d'inspection, toutes les conclusions des enquêtes soient disponibles sans restriction aux deux parties en présence au sein des comités. Lors de nos visites des lieux de travail, on s'est effectivement beaucoup plaint à ce sujet. Les comités d'employés, notamment, avaient le sentiment—du moins c'est ce qu'ils soupçonnaient—qu'ils n'avaient pas tous les éléments d'information nécessaire à l'établissement de la vérité lorsqu'il fallait faire une enquête sur un accident ou un décès.

M. Ouellet: À cela, monsieur le président, je répondrai que le climat hostile qui a souvent prévalu au sein des relations de travail pourrait être progressivement résorbé si nous pouvions trouver un objectif commun. Or je ne vois précisément pas de meilleure occasion pour cela que d'unir, dans un même effort, employeurs et employés en vue d'éliminer les accidents du travail et les blessures qui en résultent. Il faut améliorer les relations de travail au Canada, et nous devons tout faire dans ce sens. Je crois précisément que c'est un domaine où le progrès est véritablement possible, et où l'on pourra créer une meilleure atmosphère, un meilleur climat de dialogue et de collaboration. J'ai bon espoir qu'il en sera ainsi, et je m'en réjouis à l'avance.

[*Texte*]

Now, in relation to your specific question that has to do with access of information, one of the clauses of the Bill on page 27, Clause 92.(6)(*k*) is dealing precisely with that case and it says "shall have". In other words, the member of the safety and health committee:

> . . . shall have full access to all government and employer's reports relating to the safety and health of the employee represented by the committee.

Mr. Blackburn: Thank you, Mr. Minister. I thank you for the answer.

With respect to another matter, technological change. I feel that in technological change, negotiating and even making laws with respect to technological changes as they affect adversely the work force—I am not talking about the good points of tech change. They are to be welcomed. But unfortunately, the negative impact that technological change has in the work place is displacing literally thousands and probably hundreds of thousands of workers from traditional employment and it is extremely difficult to deal with it. I was hoping that the federal government, through the Canada Labour Code, would take a lead, would set an example, indeed, show not only the entire country but perhaps the continent, that here was a humane government, a government that was just as concerned about human beings in the work place as it was computers, without turning a blind eye to the computers and high technology.

• 1650

What is the point—and it is a question that we are all asking ourselves these days—what is the point of making cars and making refrigerators, or doing all kinds of work with robots and microprocessors and all kinds of electronic equipment, if all we are doing is displacing tens of thousands of people from the workplace who will not be able to afford to buy half the stuff? I know there are no simple answers, and I am not expecting a simple answer from the Minister this afternoon. But I had hoped that there would have been something stronger, a stronger statement, in this Bill, in that clause dealing with technological change, to show the way, to lead rather than to follow; and it seems to me the government has not moved an inch from its position in the early 1970s on high-tech. In other words, leave it up to the trade union at the local to negotiate high-tech change. As the Minister knows, Mr. Chairman, unions are losing on this, and have been losing on this issue, for at least a decade; and here what the Bill is doing is saying to the union movement, go ahead and keep on losing. In other words, it has not really shown the way out of it.

Thank you, Mr. Chairman.

[*Traduction*]

En ce qui concerne la question précise concernant l'accès à l'information, une des dispositions du projet de loi, à la page 27, l'alinéa 92.(6)*k*) en traite précisément, puisque l'on dit: «a accès». Autrement dit, le représentant du comité de santé et de sécurité:

> . . . a accès sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'employeur sur l'hygiène et la sécurité des employés qu'il représente.

M. Blackburn: Merci, monsieur le ministre. Je vous remercie pour cette réponse.

Je voudrais passer maintenant à la question du changement technologique. Dans ce domaine, la négociation et même l'adoption de lois portant sur les conséquences négatives pour les employés et ouvriers des transformations technologiques . . . Je ne parle évidemment pas ici des effets positifs. Cela, il faut s'en réjouir. Malheureusement, les transformations technologiques ont parfois des répercussions négatives sur le lieu de travail, puisqu'elles se traduisent, pour des milliers et peut-être même des centaines de milliers de travailleurs, par la perte de leur emploi, situation extrêmement difficile à corriger. J'espérais que le gouvernement fédéral, par le Code canadien du travail, prendrait les devants, donnerait l'exemple, non seulement au pays tout entier mais peut-être à tout le continent, en montrant qu'il y a ici un gouvernement humain, un gouvernement qui se sent tout aussi concerné par l'avenir du travail humain que par celui des ordinateurs, si importants soient-ils, et que ce gouvernement adopterait dans son Code du travail des dispositions garantissant la continuité de l'emploi même lorsque les transformations technologiques doivent se traduire par des licenciements techniques.

Quel est l'intérêt—et c'est la question que nous nous posons tous aujourd'hui—quel est donc l'intérêt qu'il y a à produire des voitures et à fabriquer des réfrigérateurs, à produire des tas de choses grâce aux robots et aux microprocesseurs et à tout ce matériel électronique, si cela aboutit à priver de leur emploi des dizaines de milliers de personnes, lesquelles à leur tour ne pourront certainement pas s'offrir le luxe d'acheter la moitié de ce qui est produit? Je sais qu'il n'y a pas de réponse simple à cette question, et je n'en attends pas une du ministre cet après-midi. Mais j'espérais que ce projet de loi nous offrirait quelque chose d'un peu plus consistant, notamment à l'article où il est question des changements technologiques, et qu'il montrerait l'exemple à suivre, qu'il montrerait la voie au lieu de la suivre; j'ai l'impression pourtant que le gouvernement n'a pas fait un pas depuis le début des années 1970 dans ce domaine des technologies d'avant-garde. C'est-à-dire qu'en la matière il s'en remet aux sections syndicales et aux négociations. Comme le ministre le sait, monsieur le président, les syndicats, dans ce domaine, n'ont pas arrêté de perdre chaque fois qu'il y a eu des négociations depuis une dizaine d'années; et voici un projet de loi qui se contente de leur dire: «Allez-y, continuez à perdre». Autrement dit, il n'apporte aucune solution.

Merci, monsieur le président.

[*Text*]

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, what we have done in the area of technological change is we have done three things that I think are of substance. It is clear that we acknowledged in the previous amendment of some years ago that privileged the negotiations through collective bargaining of these changes—as indeed the route that should be followed both by the employees and the employers. The government cannot and should not intervene and be the judge of what should and should not take place in a company or in a sector of industry or in an area where major technological change is happening throughout the world. Therefore our preference, our preferred option, is still, and continues to be, through collective bargaining.

But to give more substance into and to back the provisions that were put in the code some years ago, we have made three amendments. One has to do with a longer period of time of notification. The second has to do with the more detailed information on the proposed change. The third has to do with the consequence of an employer going ahead with technological change without giving the appropriate modifications. Many of the remarks that were made to us were that unfortunately these provisions that already exist in the code did not have enough . . .

comme on dit en français «n'avaient pas assez de dents».

—we are not biting enough, because employers were going ahead anyway with technological change and then were arguing, well, I did not realize it was technological change. The amendment we present at page 48 of the Bill creates major consequences for employers that do not respect the rules and that do not give appropriate notice in case of technological change. And I submit that, by this amendment, we will force more appropriate modifications and more appropriate discussions before the employer would go ahead with changes that could have a substantial effect on its employees.

• 1655

The Chairman: Thank you.

I may have further questions on the next round.

Monsieur Dubois.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, j'ai vu le document que vous avez déposé cet après-midi. Malheureusement, je n'ai pas encore eu le temps de le lire.

Lors de la séance du 1er mai, nous avions discuté de certaines questions dont il était fait état dans votre exposé. Si vous le voulez bien, j'aimerais revenir à certaines d'entre elles.

Ma première question est bien d'actualité au niveau du Québec. Est-ce que le gouvernement fédéral, par l'entremise du programme d'aide financière pour la formation syndicale, a consacré de l'argent au centre de formation de Lanoraie au niveau de la CSN? C'est un sujet dont on a beaucoup discuté en fin de semaine au congrès de la CSN à Montréal. On disait que ça n'allait pas bien pour les gens de la CSN. Est-ce que le

[*Translation*]

M. Ouellet: Monsieur le président, pour ce qui est du changement technologique, nous sommes intervenus de trois façons qui ne sont pas négligeables. Nous avons d'abord reconnu, dans un amendement qui a été présenté il y a quelques années, que les négociations collectives étaient la voie privilégiée qui devait être suivie par les employés et les employeurs. C'est-à-dire que le gouvernement ne peut pas et ne devrait pas intervenir ni se faire juge de ce qui devrait se faire ou ne pas se faire dans telle entreprise ou tel secteur industriel, ou dans tel domaine qui est le lieu d'un bouleversement technologique à l'échelle mondiale. Nous avons toujours déclaré notre préférence pour la négociation collective, et notre position n'a pas changé.

Mais pour donner plus de consistance et plus de force aux dispositions du code d'il y a quelques années, nous avons adopté trois amendements. L'un concerne l'allongement de la période de préavis. Le deuxième porte sur le détail de l'information décrivant le changement proposé, et le troisième concerne les conséquences auxquelles s'expose l'employeur qui décide d'un changement technologique sans respecter les dispositions précédentes. À ce sujet on nous a souvent dit que les dispositions du code n'avaient pas suffisamment . . .

as we say in English "did not have enough teeth".

. . . c'est-à-dire que nous ne montrons pas suffisamment les dents, puisque les employeurs procèdent de toute façon aux modifications technologiques comme il leur plaît, disant ensuite qu'ils n'avaient pas l'impression qu'il s'agissait véritablement de modifications technologiques. L'amendement que nous présentons à la page 48 du projet de loi, expose donc ces employeurs à un certain nombre de conséquences, au cas où ils ne respecteraient pas les règles, notamment en matière de préavis. A mon avis, par cet amendement, nous obligerons à des modifications et à des débats plus appropriés avant que l'employeur n'aille de l'avant avec ces changements susceptibles d'avoir des répercussions importantes pour ses employés.

Le président: Merci.

J'aurai peut-être d'autres questions au prochain tour.

Mr. Dubois.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

Minister, I recently saw the document that you tabled this afternoon. Unfortunately, I have not yet had time to read it.

During the May 1 meeting, we discussed certain questions brought up in your document. If you do not mind, I would like to raise a few of them once more.

My first question is really an up-to-date one concerning Quebec. Has the federal government, through the union training financial help program, put any money into the CNTU Lanoraie training centre? It is a subject that was discussed at length during the week-end during the CNTU congress in Montreal. The word was that everything was not going for the best for the CNTU people. Did the Canadian

[*Texte*]

gouvernement canadien a apporté de l'aide au centre de Lanoraie dans le cadre de ce programme?

M. Ouellet: Monsieur le président, nous avons donné des sommes d'argent à la CSN pour ses programmes de formation. Je ne pense pas que nous ayons donné à la CSN un montant pour ce centre de Lanoraie en particulier. Cependant, nous avons discuté avec les représentants de la CSN de la possibilité d'aider le centre de Lanoraie dans le cadre d'autres programmes gouvernementaux, dans le cadre de programmes de création d'emplois administrés par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, pour des emplois d'été qui peuvent être créés à ce centre. Egalement, la CSN a informé divers ministères gouvernementaux des locaux qui pouvaient être mis à la disposition d'organismes gouvernementaux ou paragouvernementaux qui tiennent des colloques à l'occasion et qui ont besoin d'un endroit doté non seulement d'équipement pédagogique, mais aussi de chambres et d'une cafétéria pour un jour, deux jours ou trois jours, selon le cas. Il est fort possible que certains ministères gouvernementaux aient utilisé dans le passé le centre de Lanoraie ou aient l'intention de l'utiliser à l'avenir. Je n'ai cependant pas ces renseignements à portée de la main.

M. Dubois: Très bien. Maintenant, monsieur le ministre, je me réfère à la page 7 de votre exposé. Il s'agit d'un sujet qui m'intéresse particulièrement, soit le projet de loi C-78 et les amendements que nous y avons apportés au mois de novembre. La dernière fois, j'ai posé quelques questions à ce sujet, et je voudrais continuer.

A l'heure actuelle, il est possible de désigner un secteur d'activités économiques. Nous avons le textile, le vêtement, la chaussure et la tannerie. Il est possible aussi de désigner des régions ou des villes. Le ministère l'a fait dans le cadre du programme PAIM, dans le cas de régions telles que Sorel, Tracy, Montmagny-L'Islet, Sept-Iles, Asbestos, Thetford Mines.

• 1700

Depuis quelque temps, le ministère est saisi de différentes demandes concernant certaines entreprises sur la rive nord du Saint-Laurent, principalement dans la région de Trois-Rivières, dans la région de Plessisville et dans la région de Victoriaville concernant une entreprise dans le domaine du métal, une entreprise qui a fermé ses portes et qui s'appelle Jutras et Fils Limitée. J'aimerais donc savoir où en est le ministre dans ses représentations au sein du Cabinet concernant des possibilités de redésigner certaines industries ou certaines villes qui l'ont été dans le passé et de nouvelles, telles que Forano de Plessisville, Jutras de Victoriaville et une autre qui est dans la région de Trois-Rivières. On a rencontré, -le ministre s'en rappellera, des gens de la CSD à son bureau il y a peut-être quelques mois à ce sujet.

Quelle est la situation actuelle en fonction de ces désignations, soit par le PAIM ou autres, en vertu du projet de loi C-78 qui a été remplacé par le projet de loi C-172 ou C-176?

M. Ouellet: Monsieur le président, il a été décidé par le conseil des ministres que le programme (PAIM) sera continué et qu'il y aura une deuxième phase à ce programme. Cepen-

[*Traduction*]

government give any aid to the Lanoraie centre through this program?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, we gave certain sums of money to the CNTU for its training programs. I do not think we gave any amount to the CNTU specifically for the Lanoraie centre. However, we did discuss with CNTU representatives the possibility of helping the Lanoraie centre through other government programs within the framework of the job creation programs managed by the Department of Manpower and Immigration for summer employment which might have been generated at that centre. Also, the CNTU informed different government departments about the rooms which could be made available to governmental or para-governmental organizations who have meetings every now and then and who need a place disposing not only of teaching aids and equipment but also hotel or bedrooms and a cafeteria for periods of one, two or three days as the case may be. It is quite possible that some government departments might have used the Lanoraie centre in the past or might intend using it in the future. However, I do not have that kind of information at hand.

Mr. Dubois: Fine. Now, Mr. Minister, I would like to refer to page 7 of your brief. This is a subject which interests me more specifically, Bill C-78 and the amendments that we brought in in November. The last time we met I put some questions on that and I would like to continue.

Presently, it is possible to designate an economic activities sector. We have the textile, clothing, footwear and tanning industries. It is also possible to designate regions or municipalities. The Minister did so within the framework of ILAP in the case of areas such as Sorel, Tracy, Montmagny-L'Islet, Sept-Iles, Asbestos, and Thetford Mines.

For some time now the department is being presented different requests concerning certain enterprises on the north shore of the St. Lawrence River, especially in the Trois-Rivières area, in the areas of Plessisville and Victoriaville concerning a business that is in the metal industry, a concern that closed its doors and whose name is Jutras et Fils Limitée (Jutras and Sons Ltd.). How far advanced is the Minister in his representations within Cabinet concerning the possibility of redesignating certain industries or municipalities which were designated in the past and also designating new ones such as Forano in Plessisville, Jutras in Victoriaville and one in the Trois-Rivières area. As the Minister will no doubt recall, we met the CSD people in his office a few months ago on this.

What is the present situation concerning those designations either through ILAP or other programs under Bill C-78 which was replaced by Bill C-172 or C-176?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, the Cabinet has decided that the ILA program will be continued and that there will be a second phase to it. However, there has not been any decision

[*Text*]

dant, Il n'y a pas eu de décision de prise quant aux industries ou aux régions qui seront désignées. Cela se fera à l'occasion d'une réunion du conseil des ministres à la fin du mois ou durant la première semaine de juin.

M. Dubois: Il peut s'agir uniquement d' entreprises, parce qu'il est possible que, dans une ville, ce soit tel genre d'entreprises . . .

M. Ouellet: C'est douteux!

M. Dubois: C'est douteux! On saura cela à la fin du mois?

M. Ouellet: Les critères de sélection tiendront compte nécessairement du niveau de chômage des régions, de la capacité pour ces employés mis à pied de trouver un emploi ailleurs ou dans des industries connexes et, forcément, les critères de sélection sont des critères objectifs connus et très stricts qui ne prêtent pas à une interprétation trop abusive ou trop *loose*. Quand on dit *loose*, c'est une expression bien canadienne.

M. Dubois: Je ne sais pas. Je n'ai pas lu la traduction du mot *loose* en anglais . . .

Une voix: Ni en français.

M. Dubois: En français aussi.

M. Ouellet: On se comprend.

M. Dubois: Oui, oui, nous nous comprenons très bien.

Le président: C'est très clair, plus clair que dans la presse.

M. Dubois: Monsieur le ministre, il y a un autre point que vous relevez à la page 10 de votre exposé, celui de la création du Centre canadien du marché du travail et de la productivité. J'aurais une première question: où en est ce projet? Est-ce qu'il y a eu des réunions avec les gens des syndicats? Est-ce qu'on a nommé des membres ou des présidents? Qu'est-ce qu'on a fait depuis que cela a été annoncé à grands renforts de publicité alors que vous y étiez, accompagné du ministre des Finances et du ministre de l'Emploi et de l'Immigration? Je ne sais pas s'il y avait d'autres ministres.

M. Ouellet: Monsieur le président, je peux dire que je suis très heureux de la qualité des personnes qui ont été nommées et par le monde du travail et par le monde des affaires. Ils ont pris très au sérieux ce centre, et ce sont des chefs de grandes entreprises ainsi que des dirigeants syndicaux de grande expérience et de première file qui ont été nommés au conseil d'administration du Centre canadien du marché du travail et de la productivité. La première réunion du conseil d'administration a eu lieu hier à Ottawa.

• 1705

M. Dubois: A-t-on déterminé les sujets auxquels on va s'attaquer? Je comprends qu'il s'agit de la productivité, un peu dans le cadre du partenariat, comme le ministre des Finances l'avait indiqué dans son Budget du 15 février, mais a-t-on établi une ligne de conduite? Vous dites que la réunion a eu

[*Translation*]

made yet concerning those industries or areas which would be designated. This decision will be made during a Cabinet meeting at the end of the month or during the first week of June.

Mr. Dubois: Maybe only certain industries will be designated because it is possible that in a municipality, such or such a kind of business . . .

Mr. Ouellet: That is doubtful.

Mr. Dubois: That is doubtful. Then we will know it at the end of the month.

Mr. Ouellet: The selection criteria will of course take into account the level of unemployment in the regions, the possibility for those employees laid off to find jobs elsewhere or in similar industries, and, of course, the selection criteria are well known and very strict and do not lend themselves to any kind of real abuse of interpretation or an interpretation which would be too *loose*. When you use the word *loose* like that as part of a French sentence, that is really *Canajun, eh*?

Mr. Dubois: I do not know. I did not get the translation, Minister, for that word *loose* in English . . .

An hon. Member: Nor in French.

Mr. Dubois: In French also.

Mr. Ouellet: Well, there is an understanding here.

Mr. Dubois: Yes, yes, we do understand one another quite well.

The Chairman: It is quite clear, far more clear than can be reported in the press.

Mr. Dubois: Mr. Minister, there is another point on page 10 of your brief, the one concerning the setting up of a Canadian labour market on productivity centre. A first question: at what stage is that project? Have there been meetings with the union people? Have members or presidents been appointed? What has been done ever since the day this was announced with a lot of fanfare when you were there, accompanied by the Minister of Finance and the Minister of Employment and Immigration? I do not know if there were any other ministers there.

Mr. Ouellet: Chairman, I can say that I am quite happy about the quality of people appointed both by the labour side and the business side. They took this centre very seriously and the people appointed to the board of the Canadian labour market on productivity centre are leaders from big business and first rank and experienced union leaders. The first meeting of the board was held yesterday in Ottawa.

Mr. Dubois: Have they yet determined what they are going to be looking at? I think that it is a question of productivity, in the framework of partnership, as the Minister of Finance had indicated in his 15 February budget, but have they set any guidelines? You said the meeting was held yesterday. So it is

[*Texte*]

lieu hier. C'est donc très récent. Quel champ de travail veut-on se donner à l'heure actuelle?

M. Ouellet: Comme vous le savez, lors de la création du centre, nous avons annoncé les objectifs généraux, mais il incombait au bureau de direction, à l'occasion de sa première réunion, de décider de son propre mandat de travail, de l'engagement de son personnel et de la mise en oeuvre de son plan de travail.

Malheureusement, je n'ai pas ces renseignements. Je présume que je les aurai d'ici quelques jours, et il me fera plaisir de les transmettre aux membres de ce Comité. Donc, il incombait au bureau de direction lui-même d'établir son propre calendrier de travail et de déterminer, de façon plus précise, les objectifs qu'il entend poursuivre. Je ne peux malheureusement faire rapport au nom du centre, qui n'est pas vraiment de ma responsabilité. C'est un centre indépendant, dirigé à la fois par les représentants du monde du travail et par les représentants du patronat.

M. Dubois: À qui vont-ils faire rapport?

M. Ouellet: Il y a quelques représentants du gouvernement; quatre ministères sont représentés, mais à titre *ex officio* et sans droit de vote. Il en est de même des représentants des gouvernements provinciaux. C'est un centre dirigé par les hommes d'affaires et les syndicats. Ils font un rapport annuel au ministre des Finances canadien et aux ministres des Finances provinciaux.

M. Dubois: D'accord. Aux pages 12 et 13, il est question de l'indemnisation des victimes d'accidents de travail. On dit que dans le Budget, plus de 22 millions de dollars y ont été consacrés. On dit que chaque année, 30,000 employés en moyenne, au gouvernement fédéral, sont victimes d'accidents du travail. Vous dites, et je cite:

> Bien que les réclamations soient traitées par les autorités compétentes de la province où travaille l'employé, Travail Canada doit rembourser aux provinces les indemnités versées en vertu de la loi.

Si je comprends bien cette explication, cela veut dire que si un employé du gouvernement fédéral qui travaille dans la province de Québec a un accident de travail, la Commission des accidents du travail du Québec paie les indemnités et le gouvernement canadien les lui rembourse. Est-ce bien cela?

M. Ouellet: Oui, monsieur le président.

M. Dubois: Et c'est ainsi dans toutes les provinces?

M. Ouellet: Exactement.

M. Dubois: Maintenant . . .

Le président: C'est votre dernière question.

M. Dubois: Il y a une autre chose qui est peut-être assez importante. On sait qu'il y a beaucoup de rapports qui sont faits dans différents ministères. La dernière fois, vous avez parlé brièvement, à la page 13 de votre exposé, du travail à temps partiel; vous disiez ensuite qu'il était question de réduire le nombre d'heures de travail des gens. Dans les pays européens, on discute beaucoup de ces choses-là, car on voudrait

[*Traduction*]

very recent. What fields of work are they looking at for the time being?

Mr. Ouellet: As you know, when the center was set up, we had announced general objectives but it was going to be up to the board, at its first meeting, to decide on its own mandate on the personnel to be hired and the implementation of its working plan.

Unfortunately, I do not have that information. I presume I will have it within a few days and I will be pleased to transmit all that to the members of this committee. So it was up to the board of directors itself to set up its own schedule and to determine more specifically the objectives it wants to pursue. Unfortunately I can not make any kind of report as a spokesman for the center because it is not really my responsibility. It is an independent center managed jointly by labour and management representatives.

Mr. Dubois: And whom are they going to report to?

Mr. Ouellet: There are some government representatives; four departments are represented but in an *ex officio* capacity and without any voting rights. It is the same for the provincial government representatives. It is a center managed by business and unions. They are to report annually to the Canadian Minister of Finance and to the Provincial Finance Ministers.

Mr. Dubois: Okay. On pages 12 and 13, there is the question of injury compensation for the victims of work related accidents. In the budget. it says that over $22 million were affected to this. It also says that every year, on average, 30,000 federal government workers are injured on the job. You say:

> although claims are handled by the provincial compensation authority where the employee works, labour Canada reimburses the provinces for payments made under the act.

If I get the drift of that explanation, it means that if a federal government employee working in the province of Quebec is the victim of an on the job accident, the Quebec accident compensation authority handles the claims and pays the money and the Canadian government reimburses that authority. Is that it?

Mr. Ouellet: Yes, Chairman.

Mr. Dubois: And it is the same in all the other provinces?

Mr. Ouellet: Exactly.

Mr. Dubois: Now . . .

The Chairman: Your last question.

Mr. Dubois: There is another thing which just might be rather important. We know that all kinds of reports are written in different departments. The last time, on page 12 of your brief you mention very briefly the subject of part time employment; then you said that there was this question of decreasing the number of hours of work per person. In european countries all those subjects are being discussed a lot

[*Text*]

que plus de gens travaillent afin de réduire le taux de chômage. Est-ce que le ministère du Travail a fait des études sur ce qui se passe dans les pays européens, et est-ce qu'il y a des possibilités d'application ici au Canada? C'est une question très générale, mais est-ce que le ministère a des idées là-dessus?

M. Ouellet: Monsieur le président, il est évident qu'il y a beaucoup d'études qui ont été effectuées dans ce domaine. Ces dernières sont publiques; elles sont connues non seulement des fonctionnaires de mon Ministère, mais aussi et surtout des fonctionnaires du ministère de la Main-d'oeuvre qui a la responsabilité première en matière d'emploi et de création d'emplois.

• 1710

Vous me demandez si mon Ministère a une opinion là-dessus. Bien sûr, certaines personnes peuvent avoir des opinions, mais mon ministère n'a pas une position précise dans ce domaine. Ce n'est pas son rôle et je m'en voudrais de tenter, en quelques minutes, de donner une interprétation qui ne serait pas nécessairement fidèle à la réalité.

M. Dubois: Merci.

The Chairman: On the first round we permitted 15 minutes to each party; now we will resume to the five minute questions. Mr. Wenman, Mr. Blackburn and whoever else wishes to ask questions here.

Mr. Wenman: The Minister asked me earlier if I have legislation that will please everyone at the same time, I should bring it forward. Well, Mr. Minister, I would suggest that this should not be our objective—to please everyone at the same time. I think our objective should be, instead, to produce law that is just and equitable, humane and compassionate. Those are the objectives that, I am sure, we would share, particularly as it affects the handicapped, children and other disadvantaged groups in our workforce. That has to be a priority and that is the objective.

Similarly our objective must also be to make the health and safaty of our labour force a very high priority . Who could argue that a healthy labour force, working in a safe environment is not going to make us more productive? Obviously it is and it will and we must work towards those objectives.

My concern is, how do we do it and you have given me more concern since I last asked you questions because we started out with Mr. Gray talking about extended compulsion as a tone. Now you used in here again the words: "We will force adjustment." I think I would like to hear in your tone somewhere, rather, that we will provide incentives; that we will provide consensus; that we will seek consensus; that we will find co-operation; that we will find those kinds of methods that will create a degree of civility. I think those words are very dangerous to use because they may be misinterpreted as a different kind of intent.

Now what I want to do, Mr. Minister, is to make sure that in reaching the objectives I have just stated, the rhetoric that

[*Translation*]

because they would like to have more people working to decrease unemployment levels. Has the Department of Labour seriously examined what is going on in those european countries and are there possibilities of implementing such things here in Canada? It is a very general question, but does the department have any ideas on that subject.

Mr. Ouellet: Chairman, it is quite clear that a lot of studies were conducted in that area. Those studies are public. They are familiar not only to the officials of my department but also and more specifically to the officials of the Department of Manpower who has a prime responsibility as far as employment and job creation is concerned.

You asked me if there is an opinion on that in my department, of course, some people may have opinions, but my department as such has no precise position in this area. It is not its role and I should not like to try to give an interpretation that might not necessarily be true to reality in a few minutes.

Mr. Dubois: Thank you.

Le président: Au premier tour, nous avons accordé 15 minutes à chaque parti; nous reprenons maintenant les périodes de questions de cinq minutes. M. Wenman, M. Blackburn et tous les autres qui souhaitent poser des questions.

M. Wenman: Le ministre m'a dit plus tôt que, si j'avais un projet de loi susceptible de faire plaisir à tous en même temps je devrais le présenter. Eh bien, monsieur le ministre, permettez-moi de dire qu'à mon avis, ce ne devrait pas être notre objectif, faire plaisir à tous en même temps. J'estime que notre objectif devrait plutôt être de produire une loi juste et équitable, humaine et miséricordieuse. Ce sont là des objectifs, j'en suis persuadé, que nous partageons, surtout en ce qui concerne les handicapés, les enfants et les autres groupes défavorisés de notre main-d'oeuvre. Voilà où doit être la priorité, voilà l'objectif.

En outre, nous devons également avoir comme objectif d'accorder la plus haute priorité à la santé et à la sécurité de notre main-d'oeuvre. Qui pourrait nier qu'une main-d'oeuvre en santé travaillant dans un milieu sécuritaire nous rendra plus productifs? Manifestement c'est le cas et nous devons travailler à la poursuite de ces objectifs.

Or ce qui me préoccupe, c'est de savoir comment nous allons le faire, et vous m'avez donné encore plus de raison de m'inquiéter depuis que je vous ai posé des questions, car nous avons commencé par M. Gray a parlé d'élargir les obligations. Et maintenant vous parlez d'obliger à un ajustement. Je préférerais vous entendre parler d'incitations, de consensus, de collaboration, de méthodes engendrant une certaine courtoisie. Je crois qu'il est extrêmement dangereux d'utiliser de telles expressions, car elles risquent d'être mal interprétées et de tromper sur les intentions véritables.

Or ce que je veux faire, monsieur le ministre, c'est m'assurer que nous allons atteindre les objectifs que je viens d'énumérer,

[*Texte*]

goes with this kind of a presentation and the bold claim of what it will do if in fact that is there. Now the theory of our sitting here as a committee is to give that assurance to the House of Commons. In order that I might present the case to my colleagues regarding the possibility of moving this legislation, would I in the argument then be able to say that if we could get it into committee fairly quickly, that we could in fact hear open public representation from outside; that we might hear a series of witnesses, who are affected by this legislation, to give us their blessing on this legislation or, maybe more important, some ideas to improve it because I would like to make it better legislation as a result of its having been before this committee? I think that is the kind of thing that we would strive for. In negotiating—and I am not sure I can negotiate this—are you offering that in fact we would have public hearings in committee?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I think that indeed it would be very useful that there be public hearings and that the number of union and employers representatives be invited as witnesses to give views on the legislation and possibly to suggest amendments to improve the legislation one way or another. I would think that it would be very useful. I would look forward to it and indeed I would not oppose it. I think I would encourage such a thing to take place.

I am a little bit puzzled by the remarks about the imposition. I do not know where I said that. I do not recall what . . .

Mr. Wenman: He said: "We will force adjustments"—well, we will have to read it back in the minutes but it was just the tone. Words like that jump out at you and I would think they would jump out at anybody who is in fact reading this. I would not want it misinterpreted and that is why I thought you might want to have an opportunity to respond about the incentive nature of this legislation—how through co-operation and consensus, we are going to bring it forward, as opposed to the wording that has been used by yourself and another Minister.

• 1715

Mr. Ouellet: The only mandatory thing is the creation of committees of health and safety. I do not know if maybe in dealing with this I have mentioned that that is a possibility. But clearly we are striving for labour standards that are going to create a better environment, that will help improve labour relations in Canada—indeed, an element of better understanding and co-operation is what I am advocating. I surely share your objective.

Mr. Wenman: With that in mind, Mr. Chairman, I certainly would be pleased to make representations to my fellow caucus colleagues and look forward to discussing the matter in more detail with you after that examination is complete.

The Chairman: Mr. Blackburn.

Mr. Blackburn: Thank you, Mr. Chairman.

I neglected to congratulate the Minister earlier on the inclusion of certain sections which we welcome in the NDP.

[*Traduction*]

mis à part la rhétorique qui accompagne en général ce genre de présentation et les prétentions exagérées qui l'accompagnent. En théorie, si nous siégeons ici comme Comité, c'est afin de donner cette garantie à la Chambre des communes. Pour plaider auprès de mes collègues la possibilité d'adopter ce projet de loi, pourrais-je dire dans mon argument que si nous pouvions le renvoyer en comité assez rapidement, nous pourrions entendre les témoignages du public, entendre une série de témoins touchés par ce projet de loi, afin qu'ils nous donnent leur bénédiction ou ce qui peut être encore plus important, certaines idées afin de l'améliorer, car j'aimerais que nous en arrivions à une meilleure loi à la suite de l'étude en comité? Je crois que c'est le genre de chose que nous devons rechercher. Dans la négociation—et je ne suis pas sûr de pouvoir négocier cette affaire—nous offrez-vous de tenir des séances publiques en Comité?

M. Ouellet: Monsieur le président, je crois qu'il serait en fait des plus utile qu'il y ait des séances publiques et qu'on invite à comparaître plusieurs représentants des syndicats et du patronat afin qu'ils nous donnent leur opinion sur le projet de loi et peut-être même qu'ils nous proposent des amendements visant à l'améliorer, d'une façon ou d'une autre. Je crois que ce serait des plus utile. C'est avec plaisir que j'envisage cette possibilité, et en fait, je ne m'y opposerai pas. Je crois que j'encouragerais la tenue de telles séances.

Je suis un peu perplexe quand vous dites que je parle d'imposer. Je ne sais pas où je l'ai dit. Je ne me souviens pas que . . .

M. Wenman: Il a parlé d'obliger à un ajustement. Eh bien, il nous faudra relire dans le procès-verbal, mais c'est simplement le ton. De telles paroles vous saisissent, et je crois qu'elles saisiraient quiconque lirait ceci. Je ne veux pas de mauvaise interprétation, c'est pourquoi j'ai pensé que vous souhaiteriez peut-être nous parler de la nature incitative du présent projet de loi—c'est-à-dire nous expliquer comment par la coopération et le consensus, nous allons faire avancer le projet, plutôt que de la façon décrite par vous et par un autre ministre.

M. Ouellet: La seule exigence obligatoire est la création de comités de santé et de sécurité, Je ne sais pas si peut-être, en en parlant, j'ai mentionné que cette possibilité existe. Toutefois il est clair que nous recherchons des normes de travail susceptibles de créer un meilleur milieu de travail, de favoriser l'amélioration des relations de travail au Canada—en fait, un élément en vue d'une meilleure coopération et compréhension, voilà ce que je préconise. Je partage très certainement votre objectif.

M. Wenman: Cela dit, monsieur le président, je serai heureux d'exposer cette position à mes collègues au caucus et je suis impatient de discuter de cette question d'une façon plus détaillée avec vous une fois cet examen terminé.

Le président: Monsieur Blackburn.

M. Blackburn: Merci, monsieur le président.

J'ai négligé de féliciter le ministre plus tôt d'avoir inclu certaines dispositions dont nous sommes heureux chez les Néo-

[*Text*]

The entire public service is now under Part IV of the Canada Labour Code, the application of the Rand formula—I think it is still called—or the automatic check-off, and the three Rs: the right to know, the right to participate, and the right to withdraw services. There has been the elimination of the word "imminent"—in imminent danger. What you have done there is bring the federal code up to the better provincial code, and I think it was certainly about time for these changes.

Just very briefly though, while we are talking about health and safety, we obviously have to talk about compensation. I am not sure whether legally compensation falls under your jurisdiction, but it seems to me that many, many Canadian men and women are injured in the workplace every day, some of them permanently maimed so that they can never work usefully or gainfully again. Consequently, they go on Workmen's Compensation pensions which is a tragedy.

Through no fault of their own, in most cases, they go from an income of say, $30,000 a year down to maybe $20,000 a year, down to $15,000, down to $10,000—life to them just seems to sort of evaporate. All purpose in life, all goals are gone, they are physically maimed, it affects them mentally. And here, at the provincial level and also at the federal level, where there is Workmen's Compensation, we have totally inadequate, in my opinion . . . There are some jurisdictions in Europe, for example, where, if a worker is injured in the workplace, if it is through no fault of his own—the clause is there—that worker remains at the same income that he or she was receiving at the time of the accident, plus all increments subsequent to that accident throughout what would normally be his or her working career, until age 60 or 65.

I see nothing wrong with that. What is the Minister's opinion?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I think my friend realizes that, while we are paying some compensation . . . As a matter of fact, in the estimates that are before us, there is an item which deals with compensation to a number of federal employees—in fact 30,000 employees—who are annually victims of accidents. The money is reimbursed through the provincial authorities who are administering the indemnity plan. Therefore, we have no jurisdiction in this regard.

I understand and appreciate the remark of my colleague, Mr. Chairman, that this should be looked at and certain revisions should take place. This is something that could become the subject of discussion if we have a federal-provincial conference of ministers of labour in the future.

• 1720

Mr. Blackburn: I would hope that something might come of it some day in the not too distant future. I do not like to see it going the way it has gone in the United States, where a person is forced to go through, if he can afford it, a very expensive action or civil suit in the courts and, if he is lucky, he might get

[*Translation*]

démocrates. Tout le service au public relève maintenant de la Partie IV du Code canadien du travail, l'application de la formule Rand—je crois qu'on l'appelle toujours ainsi—ou le prélèvement automatique des cotisations, et les trois D: droit de savoir, droit de participer et droit de retirer des services. On a supprimé le mot «imminent»—dans l'expression «danger imminent». Vous avez en fait élevé le Code fédéral au niveau du meilleur code provincial, et je crois qu'il était certainement temps de voir de tels changements.

Néanmoins, très brièvement, pendant qu'il est question de la santé et de la sécurité, manifestement, il nous faut parler de l'indemnisation. Je ne sais pas si sur le plan légal, l'indemnisation relève de votre compétence, mais il me semble qu'un très grand nombre d'hommes et de femmes canadiens sont blessés chaque jour sur le lieu du travail, certains sont mutilés de façon permanente et ne pourront plus jamais travailler de façon utile ni être rémunérés. Par conséquent, ils reçoivent une pension de la Commission des accidents du travail, ce qui est une tragédie.

Sans que ce soit leur faute, dans la plupart des cas, ils passent d'un revenu de, disons $30,000 par année à peut-être $20,000, $15,000, à $10,000 par année—pour eux, la vie semble tout simplement s'évaporer. Tout disparaît, le but même de la vie, les objectifs, ils sont mutilés physiquement, et cela les touche mentalement. Que ce soit au niveau provincial ou au niveau fédéral, des allocations d'accident de travail sont parfaitement inadéquates, à mon avis . . . Dans certains pays d'Europe, par exemple, si un travailleur est blessé au travail, s'il n'en n'est pas du tout responsable—la disposition est là—le travailleur garde le même revenu qu'il recevait au moment de l'accident, ainsi que toutes les augmentations qui font suite à cet accident au cours de ce qui aurait été sa carrière normale de travail, jusqu'à l'âge de 60 ou 65 ans.

Je n'y vois rien de mal. Qu'en pense le ministre?

M. Ouellet: Monsieur le président, je crois que mon ami comprend que, bien que nous versions certaines indemnités . . . À vrai dire, dans le budget des dépenses dont nous sommes saisis, il y a un crédit qui comprend les indemnisations versées à nombre d'employés fédéraux—en fait 30,000 employés—qui sont victimes tous les ans d'accident. Cet argent est remboursé aux autorités provinciales qui administrent le Régime d'indemnités. Par conséquent, nous n'avons aucune compétence dans ce domaine.

Je comprends tout à fait la remarque de mon collègue, monsieur le président; il faudrait se pencher sur cette question et corriger jusqu'à un certain point la situation. Cette question pourrait faire l'objet de discussions, s'il y a une conférence fédérale-provinciale des ministres du Travail à l'avenir.

M. Blackburn: J'espère que quelque chose pourra en sortir un jour ou l'autre, d'ici pas trop longtemps. Je n'aimerais pas voir les choses prendre le même tour qu'aux États-Unis, où l'on est obligé, lorsqu'on le peut, d'engager des procès en procédure civile extrêmement onéreux, et si on a de la chance, on pourra

[*Texte*]

just compensation, but if he is not lucky he ends up with another horrendous legal debt.

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Blackburn: That is not the humane way to go, as far as I am concerned. I would hope that the Minister would push on with a federal-provincial agreement, or at least preliminary talks leading up to some kind of federal-provincial agreement, whereby totally injured workers could live out the rest of their lives, if they are not able to work, at a decent standard of living. There is not anything more pathetic than to see a person come into your constituency office who has just gone right downhill mentally and emotionally as the result of, say, a very severe back injury on the job. He feels that his life is over and, indeed, he is going through tremendous material loss. Often these are younger workers with children at home and it almost totally destroys the family fabric.

That is all I had, Mr. Chairman, thank you.

Mr. Ouellet: That sort of response was well taken, Mr. Chairman.

The Chairman: If there are no further questions, I will adjourn this meeting.

I would like to remind the committee that tomorrow... This was done because Mr. Roberts, the Minister of Employment and Immigration, has difficulty attending meetings. It was agreed that we would have a meeting at 11 a.m., even though caucuses are on at that time. Mr. Roberts agreed to that time, as did the opposition. So, from 11 a.m. to 1 p.m. tomorrow we are dealing with Employment estimates. Then, on Thursday, May 17, from 11 a.m. to 1 p.m. we are dealing with Immigration estimates. On Thursday afternoon, May 17, from 3.30 p.m. to 6 p.m. we are dealing again with Employment estimates. On May 29, we have Mrs. Céline Hervieux-Payette here to deal with youth unemployment questions, since she has the responsibility for that. Those are the meetings that are presently scheduled—if you would notify your colleagues who are critics in those other areas, immigration and employment, although they have already received notices.

Mr. Wenman: What about the Post Office?

An Hon. Member: The Post Office is referred to Miscellaneous Estimates, it does not come to us.

The Chairman: The Post Office, although it is under the responsibility of this Minister, is referred to the committee it has always gone to in the past.

The meeting is adjourned.

[*Traduction*]

juste s'en tirer avec une indemnisation; dans le cas contraire on se retrouve avec des frais de procès à payer.

M. Ouellet: Oui.

M. Blackburn: Je ne pense pas que ce soit très humain, pour ma part. J'espère donc que le ministre fera tout pour aboutir à une entente fédérale-provinciale, ou au moins pour engager des discussions préliminaires qui y aboutiraient, qui permettraient à ceux qui ont une incapacité de travail pour le restant de leur vie de jouir d'un niveau de vie décent. Je ne connais pas de spectacle plus déchirant que celui d'un employé qui vient d'être blessé au dos, et qui se retrouve émotionnellement et psychiquement au bout du rouleau. C'est bien pourtant ce que l'on voit dans les bureaux de comté. Ces personnes ont l'impression que leur vie est finie, et effectivement elles subissent un préjudice matériel terrible. Dans bien des cas il s'agit même de jeunes travailleurs qui ont des enfants à la maison, le tissu familial s'en trouve presque complètement détruit.

Voilà ce que j'avais à dire, monsieur le président, merci.

M. Ouellet: Je prends bonne note de ce qui vient d'être dit, monsieur le président.

Le président: Si vous n'avez aucune question supplémentaire à poser, je vais déclarer la séance levée.

Je voudrais rappeler au Comité que demain... Cela s'explique parce que M. Roberts, ministre de l'Emploi et de l'Immigration, a eu quelques difficultés à assister aux réunions prévues. Nous avons donc décidé que nous aurions une réunion à 11 heures du matin, même s'il y a des réunions de caucus à cette heure-là. M. Roberts et l'opposition ont donné leur accord pour cette heure-là. Donc, demain, de 11 heures du matin à 13 heures nous traiterons du budget de l'emploi. Ensuite, jeudi 17 mai, de 11 heures du matin à 13 heures, il s'agira du budget de l'immigration. Jeudi après-midi, le 17 mai, de 15h30 à 18 heures nous rediscuterons du budget de l'emploi. Le 29 mai nous aurons M^me^ Céline Hervieux-Payette, qui nous parlera du chômage des jeunes, puisqu'elle est responsable de ces questions. Voilà les réunions qui sont déjà prévues—vous pourriez peut-être en avertir vos collègues qui sont les critiques officiels de ces domaines, Immigration et Emploi, même s'ils ont déjà reçu des avis de convocation.

M. Wenman: Qu'en est-il des Postes?

Une voix: Cela a été renvoyé aux Prévisions budgétaires en général, et nous n'en traiterons pas.

Le président: Ce sera encore le Comité habituel chargé des Postes qui en discutera cette fois-ci, même si elles font partie du portefeuille dont nous avons reçu le ministre aujourd'hui.

La séance est ajournée.

APPENDIX "TRAV-1"

Labour Canada Travail Canada

Information

Communication Services Directorate (819) 994-2238
Direction des Services de Communication (819) 994-2238

REMARKS BY

THE HONOURABLE ANDRE OUELLET,

MINISTER OF LABOUR,

AT NEWS CONFERENCE

FOLLOWING TABLING OF

CANADA LABOUR CODE AMENDMENTS

MAY 15, 1984

Canada

(INTRODUCTORY COMMENTS)

IT WAS WITH GREAT PLEASURE THAT I TABLED TODAY IN THE HOUSE OF COMMONS A BILL TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE, THE FIRST MAJOR AMENDMENTS TO THE FEDERAL CODE SINCE 1978.

I WOULD LIKE TO PLACE ON RECORD MY SINCERE APPRECIATION FOR THE EXCELLENT CO-OPERATION THAT I AND MY OFFICIALS HAVE RECEIVED FROM LABOUR GROUPS AND MANAGEMENT ASSOCIATIONS IN THE COURSE OF THE INTENSIVE CONSULTATIONS THAT HAVE LED TO THIS PACKAGE OF AMENDMENTS.

THESE AMENDMENTS DO, I BELIEVE, REINFORCE THE FACT THAT THE CANADA LABOUR CODE HAS TRADITIONALLY BEEN A PACE-SETTER FOR LABOUR LEGISLATION ACROSS THE COUNTRY, HAVING AS IT DOES A SUBSTANTIAL "DEMONSTRATION" EFFECT AMONG OTHER JURISDICTIONS.

I ALSO BELIEVE THAT THE AMENDMENTS ARE A POSITIVE RESPONSE TO THE NEEDS OF THE '80S, AND REPRESENT A MILESTONE IN THE EVOLUTION OF LABOUR LEGISLATION.

(JURISDICTION)

AS YOU ARE AWARE, THE CANADA LABOUR CODE IS THE SET OF REGULATIONS GOVERNING LABOUR STANDARDS, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND THE BROAD INDUSTRIAL RELATIONS FRAMEWORK FOR INDUSTRIES IN THE FEDERAL JURISDICTION. THESE INDUSTRIES EMPLOY ABOUT 600,000 WORKERS ACROSS CANADA, AND INCLUDE THOSE WHICH, BY THEIR NATURE, CROSS NATIONAL AND PROVINCIAL BOUNDARIES, ESPECIALLY IN THE TRANSPORTATION AND COMMUNICATION SECTORS.

ABOUT 40 CROWN CORPORATIONS AND AGENCIES ARE ALSO IN THE FEDERAL LABOUR JURISDICTION, AS WELL AS THE BANKING INDUSTRY AND INDUSTRIES DECLARED BY PARLIAMENT TO BE IN THE NATIONAL INTEREST, SUCH AS URANIUM MINING AND THE GRAIN HANDLING INDUSTRY IN WESTERN CANADA.

(OVERVIEW, PARTS III, IV AND V)

BEFORE I DEAL IN MORE SPECIFIC TERMS WITH THE AMENDMENTS TO PARTS III, IV AND V OF THE CODE, LET ME SAY GENERALLY THAT THE PART III AMENDMENTS FOCUS ON WORKERS WITH CHILD CARE RESPONSIBILITIES AND ON THE PROBLEM OF SEXUAL HARASSMENT ON THE JOB, WHILE THE PART IV AMENDMENTS ARE INTENDED TO PROMOTE MORE INVOLVEMENT BY WORKERS AND EMPLOYERS IN OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MATTERS.

FINALLY, VARIOUS SECTIONS OF PART V HAVE BEEN REWORDED TO STRENGTHEN THE CODE WITH REGARD TO THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS.

(TURN TO PART III CHART)

I WOULD NOW LIKE TO FOCUS ON SOME OF THE HIGHLIGHTS OF THE PROPOSED CHANGES.

SPECIFICALLY, A MAJOR CONCERN OF THIS BILL IS TO HELP WORKERS, ESPECIALLY WOMEN WORKERS, TO RECONCILE THE DEMANDS OF EMPLOYMENT WITH THEIR FAMILY-RELATED RESPONSIBILITIES. AS YOU KNOW, THERE HAVE BEEN DRAMATIC CHANGES IN RECENT YEARS IN THE EMPLOYMENT PATTERNS OF WOMEN, WHO NOW MAKE UP FORTY PERCENT OF THE LABOUR FORCE. MOST OF THEM HAVE MADE A PERMANENT COMMITMENT TO REMAIN IN THE LABOUR FORCE, WHETHER OR NOT THEY HAVE CHILDREN.

AS CAN BE SEEN ON THE CHART, WE ARE PROPOSING A NUMBER OF CHANGES IN THE AREA OF LEAVE FOR EMPLOYEES WITH CHILD-CARE RESPONSIBILITIES:

- the qualifying period for the current 17 weeks of unpaid maternity leave be reduced from 12 months to three months.

- an additional 24 weeks of unpaid child care leave with the same qualifying requirement available to employees on the birth or adoption of a child, with entitlement extended to both parents, whether natural or adoptive.

- as a consequence, natural mothers entitled to a maximum of 41 weeks (17 maternity, 24 child care)

- an employee not be obliged to take maternity leave unless she is unable to perform an essential function of her job and there is no appropriate alternative job available.

- an employer be required to reinstate an employee to the position she held prior to the leave. If for valid reasons this is not possible, the employee must be reinstated in a position with the same wage and benefits and in the same location as the former position.

- pension, health and disability benefits and seniority continue to accumulate during an employee's leave of absence for family responsibilities.

- an employee be entitled to receive employment information during the leave.

- no employment decisions, whether pertaining to training, promotion, discipline, suspension or dismissal, take into account an employee's pregnancy or intention to take child care leave.

IN ANOTHER STEP TO REMOVE OBSTACLES TO WOMEN IN THE WORKPLACE WE ARE INTRODUCING TWO INITIATIVES TO DEAL WITH THE PROBLEM OF SEXUAL HARASSMENT:

- definition of sexual harassment be included in Code to clarify range of conduct prohibited and to complement Human Rights Act provisions by adding notion of sexual harassment as an unnecessary barrier to an individual's employment.

- employer policy to be developed and widely dissiminated among employees and corrective action, including disciplinary action, to be established by employers.

(TURN TO PART IV CHART)

ANOTHER IMPORTANT GROUP OF AMENDMENTS ADDRESSES THE URGENT PROBLEM OF OCCUPATIONAL INJURY AND ILLNESS, WHICH ACCOUNT FOR TWICE AS MANY LOST WORKING DAYS IN CANADA AS ALL STRIKES AND LOCKOUTS COMBINED. WORKERS' COMPENSATION PAYMENTS ALONE HAVE REACHED THE STAGGERING SUM OF ALMOST $2 BILLION PER YEAR IN CANADA, OVER AND ABOVE LOST PRODUCTIVITY AND THE APPALLING COST IN TERMS OF HUMAN SUFFERING.

THE FEDERAL GOVERNMENT BELIEVES THAT IMPROVED HEALTH AND SAFETY PRACTICES CAN AND MUST ALLEVIATE THIS DISGRACEFUL SITUATION, BUT ONLY IF EMPLOYERS AND EMPLOYEES WORK TOGETHER TO ELIMINATE HAZARDS BEFORE THEY CAUSE DEATH OR INJURY. IN THIS RESPECT WE ARE PROPOSING A NUMBER OF INITIATIVES.

FIRSTLY, PART IV WILL NO LONGER BE "SUBJECT TO ANY OTHER ACT OF PARLIAMENT", WHICH MEANS THAT PART IV WILL NOW COVER EMPLOYEES ON SHIPS, AIRCRAFT AND TRAINS, THOSE OPERATING INTERPROVINCIAL PIPELINES AND THOSE DRILLING FOR OIL AND GAS OFF OUR COASTLINES AND IN THE NORTH.

ALSO, AND MOST SIGNIFICANTLY, FEDERAL PUBLIC SERVANTS WILL NOW BE PROTECTED BY THE CANADA LABOUR CODE.

THESE INCLUSIONS REFLECT THE GOVERNMENT'S CONCERN THAT ALL EMPLOYEES IN THE FEDERAL JURISDICTION SHOULD ENJOY EQUAL OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH RIGHTS.

MY COLLEAGUE, THE HONOURABLE HERB GRAY, PRESIDENT OF THE TREASURY BOARD, WILL SPEAK ON THE PUBLIC SERVICE INCLUSION IN A FEW MOMENTS.

WITH REGARD TO THE PROCESS OF COMPLIANCE WITH SAFETY AND HEALTH REGULATIONS, WE ARE PROPOSING TO ACHIEVE THIS BY MEANS OF MANDATORY, JOINT SAFETY AND HEALTH COMMITTEES:

- joint safety and health committees be established at all workplaces where 20 or more people are regularly employed, and a safety and health representative for those workplaces employing less than 20 people.

AT PRESENT, A SMALL NUMBER OF SUCH COMMITTEES ARE IN OPERATION, ON A VOLUNTARY BASIS ONLY. THE KEY POINT OF THE PROPOSAL HERE IS THAT COMMITTEES WILL NOW BE A REQUIREMENT FOR ALL UNDERTAKINGS.

IN ADDITION, WE WILL BE ESTABLISHING AN ADVISORY COUNCIL, AT THE NATIONAL LEVEL, WITH REPRESENTATIVES OF EMPLOYER AND EMPLOYEE GROUPS TO ADVISE THE MINISTER ON ALL MATTERS RELATING TO OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH.

FURTHER, IN LINE WITH A GENERAL MOVE TO DECRIMINALIZE THE CODE, ALL PROVISIONS RELATING TO OFFENCES AND PENALTIES ARE TO BE CONSOLIDATED, ESTABLISHING MAXIMUM PENALTIES APPROPRIATE TO THE SERIOUSNESS OF THE CRIME OR INFRACTIONS. ONLY ONE CRIME, DEFINED AS WILLFUL CONTRAVENTION COMBINED WITH A KNOWLEDGE OF THE PROBABLE HARM, WILL BE SUBJECT TO POSSIBLE IMPRISONMENT.

(TURN TO PART V CHART)

TURNING NOW TO PART V, THE PROPOSED AMENDMENTS HAVE GROWN OUT OF THE PROCESS OF CONSULTATION WITH BUSINESS AND LABOUR LEADERS, AND ARE DESIGNED TO ENHANCE THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS, AND TO FACILITATE THE PROCEEDINGS OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD:

- part-time members of the Canada Labour Relations Board be recruited for matters regarding Part IV of the Canada Labour Code, and not be subject to full-time members' prohibition against remunerated outside employment.

- single-member panels of the Canada Labour Relations Board be empowered to hear and decide uncontested applications or questions on behalf of the Board, subject to review by the full Board.

- the Minister of Labour be empowered to refer specific questions or matters to the Canada Labour Relations Board.

IN ADDITION, THERE ARE THE FOLLOWING CHANGES PROPOSED TO PART V:

- the technological change article be amended to further encourage unions and management to negotiate provisions to protect employees from the adverse consequences of change

- a union dues check-off using the so-called "Rand Formula" be introduced, requiring all members of the bargaining unit to pay union dues, although not compelling them to become union members.

- as recommended by the Blair/Carr Task Force on Major Projects, collective bargaining on a project basis will be facilitated

AS INDICATED AT THE OUTSET, THESE AMENDMENTS HAVE BEEN REACHED AFTER EXTENSIVE CONSULTATION WITH LABOUR AND BUSINESS. THEY ARE INTENDED TO ENSURE THAT LABOUR LEGISLATION KEEPS PACE WITH SOCIAL CHANGE AND THAT CANADIAN WORKPLACES ARE HUMANE ENVIRONMENTS WHICH RESPECT THE NEEDS OF PEOPLE WHILE MEETING THE ECONOMIC CHALLENGES OF THE '80s.

BEFORE I TAKE YOUR GENERAL QUESTIONS, I WILL CALL UPON MY COLLEAGUE, THE MINISTER RESPONSIBLE FOR THE TREASURY BOARD, TO SPEAK SPECIFICALLY ABOUT THE SAFETY AND HEALTH ASPECTS OF THESE AMENDMENTS AND THEIR APPLICATION TO THE PUBLIC SERVICE. AFTER MR. GRAY HAS SPOKEN, I WILL BE HAPPY TO PROVIDE ANY FURTHER INFORMATION YOU MAY REQUIRE.

CANADA LABOUR CODE
CODE CANADIEN DU TRAVAIL

FEDERAL JURISDICTION
COMPÉTENCE FÉDÉRALE

PART 3	LABOUR STANDARDS
PARTIE 3	NORMES DU TRAVAIL
PART 4	OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH
PARTIE 4	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL
PART 5	INDUSTRIAL RELATIONS
PARTIE 5	RELATIONS INDUSTRIELLES

PART III

PARTIE III

CHILD CARE LEAVE

CONGÉ POUR SOINS À DONNER AUX ENFANTS

- QUALIFYING PERIOD REDUCED FROM 12 TO 3 MONTHS
- PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ RÉDUITE DE 12 À 3 MOIS

- MAXIMUM UP FROM 17 WEEKS TO 41
- CONGÉ MAXIMAL DE 17 SEMAINES À 41

- EITHER PARENT, INCLUDING ADOPTIVE
- L'UN OU L'AUTRE PARENT, NATUREL OU ADOPTIF

- EMPLOYMENT PROTECTION STRENGTHENED
- SÉCURITÉ D'EMPLOI RENFORCÉE

SEXUAL HARASSMENT

HARCÈLEMENT SEXUEL

- DEFINITION IN CODE
- DÉFINITION DANS LE CODE

- EMPLOYER POLICY REQUIRED
- POLITIQUE DE L'EMPLOYEUR OBLIGATOIRE

PART IV

PARTIE IV

- EXTENDED COVERAGE:
  - . TRANSPORTATION
  - . OFFSHORE ENERGY
  - . FEDERAL PUBLIC SERVICE
- CHAMP D'APPLICATION ÉTENDU:
  - . TRANSPORTS
  - . RESSOURCES EN MER
  - . FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

- COMPLIANCE, DECRIMINALIZATION
- RESPECT, DÉCRIMINALISATION

- SAFETY AND HEALTH COMMITTEES
- COMITÉS DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

- ADVISORY COUNCIL ON SAFETY AND HEALTH
- CONSEIL CONSULTATIF DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

PART V
PARTIE V

- FACILITATE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD PROCEEDINGS
- FACILITER LE TRAVAIL DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

- TECHNOLOGICAL CHANGE PROVISIONS
- DISPOSITIONS SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- COMPULSORY UNION DUES CHECK-OFF
- PRÉCOMPTE OBLIGATOIRE DES COTISATIONS SYNDICALES

- FACILITATE MEGAPROJECT AGREEMENTS
- FACILITER LES CONVENTIONS CONCERNANT UN MÉGAPROJET

APPENDICE "TRAV-1"

DÉCLARATION

DE L'HONORABLE ANDRÉ OUELLET

MINISTRE DU TRAVAIL

À LA CONFÉRENCE DE PRESSE

SUIVANT LE DÉPÔT DES MODIFICATIONS

AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

OTTAWA, LE 15 MAI 1984

(INTRODUCTION)

C'EST AVEC GRAND PLAISIR QUE J'AI DÉPOSÉ AUJOURD'HUI À LA CHAMBRE DES COMMUNES UN PROJET DE LOI DESTINÉ À MODIFIER LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL. IL S'AGIT DES PREMIÈRES MODIFICATIONS D'IMPORTANCE AU CODE FÉDÉRAL DEPUIS 1978.

JE DÉSIRE, AVANT TOUT, FAIRE PART DE MA RECONNAISSANCE SINCÈRE POUR LA TRÈS GRANDE COLLABORATION QUE MES FONCTIONNAIRES ET MOI AVONS REÇUES DES SYNDICATS ET DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS AU COURS DES DEUX ANNÉES DE CONSULTATIONS INTENSIVES QUI ONT DONNÉ LIEU À CET ENSEMBLE DE MODIFICATIONS.

J'OSE CROIRE QUE CES MODIFICATIONS ACCENTUENT LE FAIT QUE LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL A, DEPUIS TOUJOURS, PAVÉ LA VOIE AUX AUTRES LOIS DU TRAVAIL AU PAYS, SERVANT SOUVENT D'EXEMPLE AUX AUTRES AUTORITÉS COMPÉTENTES.

JE CROIS AUSSI QU'ELLES RÉPONDENT AUX BESOINS NOUVEAUX DES ANNÉES 1980 ET CONSTITUENT UN PAS EN AVANT DANS L'ÉVOLUTION DES LOIS DU TRAVAIL.

(COMPÉTENCE)

COMME VOUS LE SAVEZ, LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL EST L'ENSEMBLE DE RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES NORMES DU TRAVAIL, LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE PROFESSIONNELLES ET LE CADRE GÉNÉRAL DES RELATIONS INDUSTRIELLES POUR LES SECTEURS DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE QUI EMPLOIENT ENVIRON 600 000 TRAVAILLEURS AU CANADA. CES INDUSTRIES COMPRENNENT CELLES QUI, DE PAR LEUR NATURE, DÉPASSENT LES FRONTIÈRES NATIONALES ET PROVINCIALES, NOTAMMENT DANS LES DOMAINES DU TRANSPORT ET DES COMMUNICATIONS, UNE QUARANTAINE D'ORGANISMES ET DE SOCIÉTÉS DE LA COURONNE, AINSI QUE LES BANQUES ET LES INDUSTRIES QUE LE PARLEMENT A DÉCLARÉES ÊTRE D'INTÉRÊT NATIONAL, PAR EXEMPLE LES MINES D'URANIUM ET L'INDUSTRIE DE MANUTENTION DES CÉRÉALES DANS L'OUEST CANADIEN.

(APERÇU PARTIES III, IV ET V)

AVANT D'ENTRER DANS LE DÉTAIL DES MODIFICATIONS AUX PARTIES III, IV ET V DU CODE, PERMETTEZ-MOI DE VOUS EN TRACER LES GRANDES LIGNES. LES MODIFICATIONS À LA PARTIE III TOUCHERONT SURTOUT LES TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS RELIÉES AUX SOINS DES ENFANTS ET LE PROBLÈME DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL, TANDIS QUE LES MODIFICATIONS À LA PARTIE IV ONT POUR BUT DE PROMOUVOIR UN PLUS GRAND ENGAGEMENT DES TRAVAILLEURS ET DES EMPLOYEURS À L'ÉGARD DES QUESTIONS DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE PROFESSIONNELLES.

ENFIN, DIVERS ARTICLES DE LA PARTIE V ONT ÉTÉ REMANIÉS DE FAÇON À RENFORCER LES DISPOSITIONS DU CODE QUI TRAITENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE.

(ALLEZ AU TABLEAU DE LA PARTIE III)

JE VOUDRAIS MAINTENANT EXPOSER PLUS EN DÉTAIL CERTAINES DES MODIFICATIONS PROPOSÉES.

UN DES PRINCIPAUX SOUCIS DU PRÉSENT PROJET DE LOI EST D'AIDER LES TRAVAILLEURS, ET PARTICULIÈREMENT LES TRAVAILLEUSES, À CONCILIER LES EXIGENCES DE LEUR EMPLOI AVEC LEURS RESPONSABILITÉS FAMILIALES. COMME CHACUN SAIT, IL Y A EU AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES DES CHANGEMENTS SPECTACULAIRES DANS LES COURBES D'EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE. À L'HEURE ACTUELLE, LES FEMMES FORMENT 40 P. CENT DE LA POPULATION ACTIVE, ET LA PLUPART D'ENTRE ELLES ONT DECIDÉ D'Y DEMEURER, QU'ELLES AIENT OU NON DES ENFANTS.

VOUS VOYEZ, SUR CE TABLEAU, LES DIVERSES MODIFICATIONS QUE NOUS PROPOSONS AUX DISPOSITIONS CONCERNANT LES CONGÉS POUR SOINS À DONNER AUX ENFANTS:

- POUR ÊTRE ADMISSIBLE AU CONGÉ DE MATERNITÉ DE 17 SEMAINES NON RÉMUNÉRÉ, IL FAUDRA AVOIR TRAVAILLÉ TROIS MOIS PLUTÔT QUE 12.
- UNE PÉRIODE SUPPLÉMENTAIRE DE 24 SEMAINES DE CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR SOINS À DONNER AUX ENFANTS, COMPORTANT LA MÊME PÉRIODE D'ADMISSIBILITÉ, POURRA ÊTRE ACCORDÉE AUX EMPLOYÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE OU DE L'ADOPTION D'UN ENFANT. LE PÈRE ET LA MÈRE, NATURELS OU ADOPTIFS, POURRONT S'EN PRÉVALOIR.
- LA MÈRE NATURELLE SERA AINSI ADMISSIBLE À UNE PÉRIODE DE CONGÉ MAXIMALE DE 41 SEMAINES (17 DE MATERNITÉ, 24 POUR LES SOINS).
- UNE EMPLOYÉE NE SERA PAS OBLIGÉE DE PRENDRE UN CONGÉ DE MATERNITÉ, À MOINS QU'ELLE NE SOIT INCAPABLE DE REMPLIR UNE FONCTION ESSENTIELLE DE SON POSTE ET QU'IL N'Y AIT PAS D'AUTRE POSTE DISPONIBLE QUI LUI CONVIENNE.

- UN EMPLOYEUR DEVRA RÉINSTALLER L'EMPLOYÉE DANS LE POSTE QU'ELLE OCCUPAIT AVANT LE CONGÉ. SI LA CHOSE N'EST PAS POSSIBLE POUR DES RAISONS VALABLES, L'EMPLOYÉE DEVRA ÊTRE RÉINSTALLÉE DANS UN POSTE COMPORTANT LE MÊME SALAIRE ET LES MÊMES AVANTAGES SOCIAUX ET AU MÊME ENDROIT QUE L'ANCIEN POSTE.
- LES AVANTAGES LIÉS À LA PENSION, À L'ASSURANCE-MALADIE, À L'ASSURANCE-INVALIDITÉ ET À L'ANCIENNETÉ S'ACCUMULERONT AU COURS D'UN CONGÉ ACCORDÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES.
- L'EMPLOYÉE A LE DROIT DE RECEVOIR DES RENSEIGNEMENTS AU SUJET DE SON EMPLOI PENDANT LE CONGÉ.
- AUCUNE DÉCISION PORTANT SUR LA FORMATION, L'AVANCEMENT, LES MESURES DISCIPLINAIRES, LA SUSPENSION OU LE CONGÉDIEMENT NE DOIT ÊTRE INFLUENCÉE PAR LE FAIT QU'UNE EMPLOYÉE EST ENCEINTE OU QU'ELLE A L'INTENTION DE PRENDRE UN CONGÉ POUR SOINS À DONNER AUX ENFANTS.

COMME AUTRE MESURE DESTINÉE À SUPPRIMER LES OBSTACLES QUE RENCONTRENT LES FEMMES EN MILIEU DE TRAVAIL, NOUS PROPOSONS LES DISPOSITIONS SUIVANTES POUR TRAITER DU PROBLÈME DU HARCÈLEMENT SEXUEL:

- LE CODE COMPORTERA UNE DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL QUI CLARIFIERA LES TYPES DE COMPORTEMENT SEXUEL INTERDITS.
- IL COMPLÈTERA LES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE EN SOULIGNANT QUE CETTE PRATIQUE REPRÉSENTE UN OBSTACLE INUTILE À L'EMPLOI.
- TOUS LES EMPLOYEURS SERONT TENUS D'ÉLABORER UNE DÉCLARATION DE PRINCIPE, D'INFORMER LEURS EMPLOYÉS DE SON CONTENU ET D'ÉTABLIR DES MESURES CORRECTIVES, Y COMPRIS DES MESURES DISCIPLINAIRES.

TOUT D'ABORD, LA PARTIE IV NE SERA PLUS SUBORDONNÉE À D'AUTRES LOIS DU PARLEMENT. PAR CONSÉQUENT, ELLE S'APPLIQUERA DÉSORMAIS AUX EMPLOYÉS DES SECTEURS MARITIME, AÉRIEN ET FERROVIAIRE DE MÊME QU'À CEUX DES RÉSEAUX DE PIPE-LINES INTERPROVINCIAUX ET DES OPÉRATIONS DE FORAGE PÉTROLIER EN MER ET DANS LE NORD.

PAR AILLEURS, LES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX BÉNÉFICIERONT DORÉNAVANT DE LA PROTECTION DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL; CETTE AMÉLIORATION EST DES PLUS IMPORTANTE.

CES CHANGEMENTS REFLÈTENT L'INTENTION DU GOUVERNEMENT D'ACCORDER DES DROITS ÉGAUX EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE PROFESSIONNELLES À TOUS LES EMPLOYÉS QUI RELEVENT DE L'AUTORITÉ FÉDÉRALE.

MON COLLÈGUE, LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DU TRÉSOR, EXPLIQUERA DANS QUELQUES INSTANTS LES CHANGEMENTS TOUCHANT LES FONCTIONNAIRES.

(ALLEZ AU TABLEAU DE LA PARTIE IV)

UNE AUTRE SÉRIE IMPORTANTE DE MODIFICATIONS S'ATTAQUE AU PROBLÈME TRÈS SÉRIEUX DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES QUI COMPTENT POUR DEUX FOIS PLUS DE JOURS DE TRAVAIL PERDUS QUE LES GRÈVES ET LES LOCK-OUT MIS ENSEMBLE. LES INDEMNITÉS VERSÉES AU TITRE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL SE SONT À ELLES SEULES ÉLEVÉES À PRÈS DE 2 MILLIARDS DE DOLLARS PAR ANNÉE AU CANADA, SANS PARLER DE LA PERTE DE PRODUCTIVITÉ ET DE LA SOMME CONSTERNANTE DE SOUFFRANCE HUMAINE.

LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL CROIT QU'UNE AMÉLIORATION DES PRATIQUES DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE PEUT ATTÉNUER CETTE SITUATION HONTEUSE, MAIS SEULEMENT SI LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEURS COLLABORENT À L'ÉLIMINATION DES RISQUES AVANT QU'ILS N'ENTRAÎNENT DES DÉCÈS OU DES LESIONS. NOUS PROPOSONS UN CERTAIN NOMBRE DE MESURES CORRECTIVES À CETTE FIN.

EN CE QUI CONCERNE LA MISE EN PLACE DE MÉCANISMES QUI FACILITERONT LE RESPECT DES RÈGLEMENTS SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE, NOUS PROPOSONS L'ÉTABLISSEMENT OBLIGATOIRE DE COMITÉS MIXTES DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE, LORSQU'IL Y A 20 EMPLOYÉS RÉGULIERS OU PLUS; UN REPRESENTANT A L'HYGIÈNE ET A LA SECURITÉ SERA NOMME DANS LES ENDROITS EMPLOYANT MOINS DE 20 PERSONNES.

IL EXISTE ACTUELLEMENT UN PETIT NOMBRE DE COMITES QUI TRAVAILLENT, MAIS UNIQUEMENT A TITRE VOLONTAIRE. L'ÉLÉMENT CLE DES MODIFICATIONS PROPOSÉES EST QUE DORÉNAVANT CES COMITÉS SERONT OBLIGATOIRES DANS TOUTES LES ENTREPRISES.

DE PLUS UN CONSEIL CONSULTATIF, FORME DE REPRESENTANTS DE GROUPES D'EMPLOYEURS ET D'EMPLOYES, SERA MIS SUR PIED A L'ÉCHELLE NATIONALE. IL AURA POUR MANDAT DE CONSEILLER LE MINISTRE SUR TOUTES LES QUESTIONS RELIÉES A LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE PROFESSIONNELLES.

EN OUTRE, DANS UN EFFORT POUR DÉCRIMINALISER LE CODE, TOUTES LES DISPOSITIONS VISANT LES VIOLATIONS ET LES AMENDES SERONT GROUPÉES DE FAÇON À ÉTABLIR DES AMENDES MAXIMALES SELON LA GRAVITÉ DE L'INFRACTION OU DU CRIME. SEULE LA VIOLATION VOLONTAIRE EN CONNAISSANCE DE CAUSE SERA CONSIDERÉE COMME UN CRIME, ET LES CONTREVENANTS PASSIBLES D'EMPRISONNEMENT.

LES MODIFICATIONS PROPOSÉES A LA PARTIE V ONT DÉCOULÉ DES DISCUSSIONS QUE NOUS AVONS EUES AVEC LE MONDE DES AFFAIRES ET LES DIRIGEANTS SYNDICAUX. ELLES VISENT À ACCENTUER LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ET FACILITER LE TRAVAIL DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DE TRAVAIL.

- DES MEMBRES À TEMPS PARTIEL DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL SERONT RECRUTÉS POUR S'OCCUPER DES QUESTIONS PORTANT SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL; ILS NE SERONT PAS ASSUJETTIS À L'INTERDICTION FAITE AUX MEMBRES À TEMPS PLEIN D'OCCUPER UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ À L'EXTÉRIEUR.
- DES COMITÉS COMPOSÉS D'UN SEUL MEMBRE DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL AURONT LE POUVOIR D'ENTENDRE ET DE RÉGLER, AU NOM DU CONSEIL, LES DEMANDES OU LES AFFAIRES QUI NE SONT PAS CONTESTÉES, SOUS RÉSERVE DE L'EXAMEN DU CONSEIL EN ENTIER.
- LE MINISTRE DU TRAVAIL AURA LE POUVOIR DE RENVOYER DES QUESTIONS OU DES AFFAIRES PARTICULIÈRES AU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL.

NOUS PROPOSONS DE PLUS LES MODIFICATIONS SUIVANTES:

- L'ARTICLE PORTANT SUR LE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE SERA MODIFIÉ DE FAÇON À ENCOURAGER LES SYNDICATS ET LES EMPLOYEURS À NÉGOCIER DES ARRANGEMENTS TENDANT À PROTÉGER LES EMPLOYÉS CONTRE LES EFFETS NÉGATIFS DU CHANGEMENT.
- LE PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES S'EFFECTUERA AU MOYEN DE LA "FORMULE RAND", TOUS LES MEMBRES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DEVRONT VERSER DES COTISATIONS SYNDICALES, BIEN QU'ILS NE SOIENT PAS OBLIGÉS DE DEVENIR MEMBRES DU SYNDICAT POUR AUTANT.
- EN RÉPONSE AUX RECOMMANDATIONS DU GROUPE CONSULTATIF BLAIR ET CARR CONCERNANT LES MÉGAPROJETS CANADIENS, LE CODE FACILITERA LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ENGAGÉE SUR LA BASE D'UN PROJET.

COMME NOUS L'AVONS INDIQUÉ AU DÉBUT, CES MODIFICATIONS SONT LE FRUIT DE CONSULTATIONS INTENSIVES AVEC LES SYNDICATS ET LE MONDE DES AFFAIRES. ELLES ONT POUR BUT D'ASSURER QUE LES LOIS DU TRAVAIL SUIVENT L'ÉVOLUTION SOCIALE ET QUE LES LIEUX DE TRAVAIL CANADIENS SONT DES LIEUX "HUMANITAIRES" QUI RESPECTENT LES BESOINS DES GENS TOUT EN FAISANT FACE AUX DÉFIS ÉCONOMIQUES DES ANNÉES 1980.

JE VAIS MAINTENANT CÉDER LA PAROLE À MON COLLÈGUE, LE MINISTRE RESPONSABLE DU CONSEIL DU TRÉSOR, QUI VA VOUS EXPLIQUER COMMENT LES DISPOSITIONS CONCERNANT LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE AU TRAVAIL S'APPLIQUERONT À LA FONCTION PUBLIQUE. APRÈS QUOI IL ME FERA PLAISIR DE RÉPONDRE À VOS QUESTIONS.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

TORY LIBRARY MATERIAL

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Wednesday, May 16, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 4

Le mercredi 16 mai 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Main Estimates 1984-85:

Votes 10 and 15 under EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

CONCERNANT:

Budget principal 1984-1985:

crédits 10 et 15 sous la rubrique EMPLOI ET IMMIGRATION

APPEARING:

The Hon. John Roberts
Minister of Employment and Immigration

COMPARAÎT:

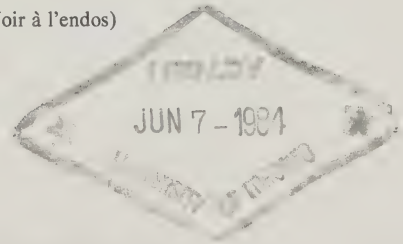
L'hon. John Roberts
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

36312—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Derek Blackburn
Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Ursula Appolloni
Albert Cooper
Alexandre Cyr
Maurice A. Dionne
Raymond Dupont
Robert Gourd
Cyril Keeper
Jean-Claude Malépart
Joe Reid
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 69(4)(*b*)

On Tuesday, May 15, 1984:
Joe Reid replaced Gerry St. Germain.

Conformément à l'article 69(4)*b*) du Règlement

Le mardi 15 mai 1984:
Joe Reid remplace Gerry St. Germain.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 16, 1984
(5)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 11:09 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Blackburn, Dubois, Lapointe (*Beauce*), McGrath.

Alternates present: Messrs. Cyr, Reid (*St. Catharines*), Wise.

In attendance: *From the Research Branch of the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

Appearing: The Honourable John Roberts, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: *From the Department of Employment and Immigration*: Mr. Gaétan Lussier, Deputy Minister/Chairman; Mr. John Edwards, Associate Deputy Minister/Vice-Chairman.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 21, 1984 relating to the Main Estimates 1984-85.

By unanimous consent, the Chairman called Votes 10 and 15 under EMPLOYMENT AND IMMIGRATION.

The Minister made an opening statement and with the witnesses answered questions.

At 12:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 16 MAI 1984
(5)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 11 h 09, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Blackburn, Dubois, Lapointe (*Beauce*), McGrath.

Substituts présents: MM. Cyr, Reid (*St. Catharines*), Wise.

Aussi présent: *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Comparaît: L'honorable John Roberts, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: *Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration*: M. Gaétan Lussier, sous-ministre et président; M. John Edwards, sous-ministre associé et vice-président.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du 21 février 1984 relatif au Budget principal de 1984-1985.

Par consentement unanime, le président met en délibération les crédits 10 et 15 inscrits sous la rubrique EMPLOI ET IMMIGRATION.

Le Ministre fait une déclaration préliminaire, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

A 12 h 35, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Wednesday, May 16, 1984

• 1105

The Chairman: I now call the meeting to order.

We have with us this morning the Hon. John Roberts, Minister for Employment and Immigration. With him is Gaétan Lussier, the Deputy Minister and Chairman of the Commission; John Edwards, Associate Deputy Minister; J.C. Best, Executive Director, Immigration; Martha Hynena, Executive Director, Employment Services; Yvon Charlebois, Executive Director, Unemployment Insurance; and Paul Gauvin, Executive Director, Finance and Administration. I think we will now move directly into questions.

• 1110

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I believe—I thought, in any case—that in the last session I suggested that the statement I was going to give then be placed on the record, but I am not sure that has been done. I am not proposing to read it again, but perhaps if it requires a motion the statement could be appended.

The Chairman: Yes, I thought we had agreed to do that as well, but I guess we had not done it.

Is there agreement that the statement the Minister was going to read the last time be attached to today's proceedings as if he had read them?

An Hon. Member: Was that distributed?

The Chairman: Yes, it was distributed at the last meeting.

Agreed.

So we will start the questioning. I will start with Mr. McGrath, and then I will go to Mr. Blackburn, and then I will go to somebody on the government side.

Mr. McGrath: Mr. Chairman, thank you very much.

I would like to put our examination of the estimates into the following perspective.

The last labour force figures released by Statistics Canada indicated virtually no change in the unemployment rate, seasonally adjusted, at a time when the unemployment rate should in fact be coming down. They also indicated that there was an increase in the unemployment rate among young people. However, what is perhaps even more significant and more disturbing is that there is no appreciable increase in employment at a time when there are ominous signs that the economy could be slipping back into recession or at the very least could be slowing down to the point where it would have a serious impact on employment, and here I am speaking of the round of increases in interest rates we have experienced in the last while.

The Minister has been quoted as saying in his travels across the country, which we follow with interest, that unemployment

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mercredi 16 mai 1984

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît.

Nous avons comme témoins ce matin M. John Roberts, ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Il est accompagné de M. Gaétan Lussier, sous-ministre et président de la Commission, de M. John Edwards, sous-ministre adjoint, de M. J.C. Best, directeur exécutif à l'Immigration, de M^me^ Martha Hynena, directeur exécutif, Service de l'emploi, de M. Yvon Charlebois, directeur exécutif, Assurance-chômage, et de M. Paul Gauvin, directeur exécutif, Finance et administration. Nous passons immédiatement aux questions.

M. Roberts: J'avais proposé lors de la dernière réunion d'annexer ma déclaration au compte rendu, je ne suis pas sûr que cela a été fait. Je n'ai pas l'intention de la lire encore une fois, mais il vous faut sans doute une motion en vue de l'annexer au compte rendu.

Le président: Je pensais que c'était chose faite.

Vous êtes d'accord pour que la déclaration du ministre soit annexée au compte rendu de la présente réunion?

Une voix: Le texte a-t-il été distribué?

Le président: Il a été distribué au cours de la dernière réunion.

D'accord.

Nous passons donc aux questions. Je donne d'abord la parole à M. McGrath et ensuite à M. Blackburn, après quoi ce sera au tour d'un député du gouvernement.

M. McGrath: Merci, monsieur le président.

Voici comment je compte aborder la question du budget des dépenses.

D'après les dernières données publiées par Statistique Canada relativement à la main-d'oeuvre active, le taux de chômage, après ajustement saisonnier, est resté pratiquement inchangé, alors que normalement il aurait dû baisser. Toujours d'après Statistique Canada, le chômage des jeunes serait en augmentation. Fait plus significatif encore, on n'a pas enregistré de hausse dans le nombre d'offres d'emploi, alors que tout semble indiquer que la récession nous menace à nouveau ou qu'à tout le moins il y aura un net ralentissement; je pense plus particulièrement aux récentes augmentations des taux d'intérêt, qui risquent d'avoir un effet préjudiciable sur le niveau de l'emploi.

Le ministre a répété partout dans ses déplacements à travers le pays que le chômage est le problème numéro un auquel le

[*Texte*]

remains the number one problem facing the country. Nobody will quarrel with that statement, yet it does not take a trained economist to suggest, Minister, that unemployment is going to get worse unless we do something about the state of the economy in terms of the monetary situation, and the interest rate situation specifically.

My concern is that at a time when the unemployment situation has levelled off, and indeed over the last three months has increased by one point per month, we are seeing a reduction in the expenditures of your department. I suspect that part of that is as a result of the elimination of the special initiatives employment program, the SEIP program, which accounted for $150 million in the previous two budgets. It disappeared in the last budget except that it emerged in the form of $150 million which was earmarked for youth unemployment.

My question is twofold because I see that significantly there is about that much of a reduction, about 20%, in the expenditures of the department. First of all, why has there been that reduction in overall expenditures on employment programs at a time when there are indications that the economy is slowing down? Secondly, why has it taken so long to deal with the allocation of the $150 million earmarked for youth employment in the last budget?

As a footnote to that, how much money is left in the SEIP program and what is happening to it?

The Chairman: Before the Minister answers, can I have permission from the committee that we deal with all the votes relating to employment, which are Votes 10 and 15? I understand I need permission from the committee.

So in addition to Vote 1 we are dealing with Votes 10 and 15.

Mr. McGrath: Well, it is all under Vote 1. We can take it under Vote 1 anyway.

The Chairman: Well, you are right. You can ask almost any question under Vote 1. The clerk tells me to be more perfectly correct.

We have agreement.

Minister, go ahead.

Mr. Roberts: Thank you, Mr. Chairman.

I think I would like to respond in the same way the question has been put, with some general observations first, moving at the end to the specific questions placed at the end of Mr. McGrath's comments.

Since I cannot read this morning, I may ask my officials to supplement with some of the facts in case my memory fails me.

• 1115

The picture one takes of unemployment—or indeed, employment because those are not two sides of the same coin—depends a great deal on what kind of time period you take. If you concentrate on the last few months in terms of the overall unemployment levels, as Mr. McGrath did, then of course you see first a very marginal increase and then a flattening to zero. If you look at the picture on a year-to-year

[*Traduction*]

pays est actuellement confronté. Or il ne faut pas être un économiste chevronné pour comprendre que le chômage risque de s'aggraver si des mesures ne dont pas prises pour enrayer la hausse des taux d'intérêt.

Alors que le chômage est en augmentation d'un pour cent par mois depuis trois mois, votre ministère a réduit ses dépenses. Ceci est sans doute dû en partie à la suppression du programme spécial d'initiatives d'emploi pour lequel 150 millions de dollars avaient été attribués au cours des deux précédents budgets. Or ce programme a été supprimé du dernier budget, mais 150 millions de dollars ont été prévus pour lutter contre le chômage des jeunes.

Les dépenses de votre ministère sont donc en baisse de 20 p. 100 environ. Je voudrais que vous m'expliquiez tout d'abord pourquoi le montant global des dépenses prévues pour lutter contre le chômage sont en baisse, alors qu'on enregistre un ralentissement de l'économie. Pourriez-vous également nous expliquer pourquoi il a fallu attendre si longtemps pour décider de la répartition des 150 millions de dollars prévus dans le dernier budget pour enrayer le chômage des jeunes.

Je voudrais également savoir combien il reste d'argent dans le programme SEIP et ce que vous comptez en faire.

Le président: Avant de donner la parole au ministre, êtes-vous d'accord pour qu'on examine les crédits 10 et 15 sous la rubrique de l'Emploi.

Outre le crédit 1, nous examinerions donc également les crédits 10 et 15.

M. McGrath: Tout cela relève en fait du crédit numéro 1.

Le président: Vous avez raison on peut poser pratiquement n'importe quelle question au titre du crédit numéro 1.

Nous sommes donc d'accord.

Allez-y monsieur le ministre.

M. Roberts: Merci monsieur le président.

Je vais commencer par quelques remarques d'ordre général, ensuite je répondrai en détail aux questions posées par M. McGrath.

Il se peut que je demande à mes adjoints de me dépanner si j'oublie quelque chose.

L'image que l'on se fait du chômage dépend en grande partie de la période examinée. Si comme M. McGrath vient de le faire, on prend les chiffres des quelques derniers mois, on constate d'abord une légère hausse et ensuite une baisse. Par contre si on compare les chiffres actuels à ceux de l'an dernier, on constate une baisse très sensible. Quant au chômage des

[*Text*]

basis, you see a very significant decline in the unemployment percentage in Canada. If you take the reverse approach, as I think he has done with youth unemployment, you find a different picture; that is, youth unemployment over the past four or five months—I think since November, if I remember correctly—has been declining in the country until the last month's figure, which showed a marginal increase again.

So what you do with those figures depends very much upon what kind of time period you take. I would still hold to the overall view the government has expressed, that in this year, unemployment will continue to decline; that is, the general trend which has been operating over the past year will continue downwards and that the experience of the last few months will, as it were, be a minor hiccup in that longer-term decline.

I did want to pick up particularly on the question of the reduction of expenditures in the Canada Employment and Immigration Commission, because there I think Mr. McGrath is simply inaccurate. That may depend a little bit upon what he is comparing, whether he is comparing apples or oranges. But if, for instance, you compare the Main Estimates for 1983-1984 with the Main Estimates for 1984-1985, indeed, there is not a decline in our expenditures but rather an increase. Since the figures look fudged with my poor eyesight, perhaps I could ask Mr. Lussier just to fill in the figures for me precisely.

Mr. Gaétan Lussier (Deputy Minister and Chairman, Canada Employment and Immigration Commission): Mr. Chairman, the differential between the budgets, as the Minister indicated, technically stated, is related to two factors. There is a decrease, yes, of $447.3 million, mostly related to changes to the unemployment rate, and as such, to the government's contributions to the UI account, with the unemployment rate dropping from what it was last December, from 12.8% to 11.8%. This has been translated in a reduction in the UI account from the government's contributions.

The other element is related to the job creation program. The tradition has been that this money, above the *A* base we are receiving, has always come from supplementary estimates, either by Budget Speech or otherwise. This is what the Minister was indicating as it relates to 1983-1984. If you were comparing the Main Estimates, the base was $647.4 million; but supplementary estimates have increased it for 1983-1984 to $1.192 billion. In fact, to be quite factual as it relates to the changes which have already taken place, as it relates to the minutes you have in front of you, for example, in the last Budget Speech there was an increase of $150 million In the Youth Opportunity Fund which you do not find in the blue book and the Main Estimates but which adds up to the other factors, plus another increase of $30 million in the Summer Canada Program.

Mr. Roberts: In effect, it is a question of comparing Main Estimates to Main Estimates or comparing complete expenditures for a year, which depend upon the increase of supplementary budgets, to the overall expenditure of 1984-1985, which we will see when we have the supplementary estimates completed.

As for the two other questions, one was: Why did it take so long with $150 million? In that area, where there was an

[*Translation*]

jeunes, il a diminué depuis le mois de novembre jusqu'à il y a un mois, date à laquelle on enregistre une légère augmentation.

L'interprétation des chiffres dépend donc de la période examinée. Je pense pour ma part que le chômage va continuer à baisser pendant l'année en cours et que cette tendance ne sera pas brisée par la légère augmentation enregistrée ces derniers mois.

Quant à la réduction des dépenses de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, M. McGrath se trompe. Ce sont ses comparaisons notamment qui ne sont pas justes. Ainsi si l'on compare les prévisions pour 1983-1984 à celles pour 1984-1985, vous constaterez que nos dépenses sont en hausse et non pas en baisse. Mais comme j'ai du mal à lire ce matin, je demanderai à M. Lussier de préciser les chiffres.

M. Gaétan Lussier (sous-ministre et président de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration): Ainsi que le ministre vient de l'expliquer, l'écart entre les deux budgets est dû à deux facteurs. Les contributions du gouvernement aux prestations d'assurance-chômage ont effectivement baissé de 447,3 millions, le taux de chômage étant passé de 12,8 à 11,8 de décembre 1982 à décembre 1983.

Il y a également la question du programme de création d'emplois. Or les crédits destinés à ces programmes ont toujours figuré dans les budgets supplémentaires et non pas dans le budget principal des dépenses, ainsi que le ministre vient de l'expliquer. Notre budget principal pour l'année en cours est de 647,4 millions de dollars, mais ce montant est porté à 1,192 millions grâce au budget supplémentaire. En outre le dernier discours sur le budget a débloqué un montant supplémentaire de 150 millions au titre du fonds pour la jeunesse, montant qui ne figure pas dans le Livre bleu, ainsi que 30 millions de dollars supplémentaires pour le programme Été Canada.

M. Roberts: Il faut donc comparer les chiffres des budgets principaux des dépenses ou ceux du montant global des dépenses, qui n'est connu que lorsque tous les budgets supplémentaires ont été adoptés.

Vous m'avez également demandé pourquoi il a fallu attendre si longtemps pour l'attribution de ces 150 millions de

[*Texte*]

urgent need in terms of directing the funds to those who will be needing them over the summer . . . that is to say, the Summer Canada Program—I think that decision was taken fairly quickly. For the remaining funds out of the $150 million, a variety of programs were discussed, some of them experimental in nature, some of them pilot projects. Discussion was very considerable as to what the range should be, and there was also a concern to make sure those experimental projects would be ones which could be mounted successfully.

As to the amount of funding remaining in the Special Employment Initiatives Program, the last time I looked at that, it seemed to me there was something like $40 million left. We will check the specific figure, but I think it is around $40 million.

• 1120

Mr. McGrath: Why has that money not been allocated, because when the criteria was released in February, a number of members who were not of the government caucus put in applications at the invitation of the Minister, including this member, and there has been no action on these applications. So obviously the money is still lying there and one has the uneasy feeling that it is being used again as a political slush fund, held as a reserve in anticipation of the election campaign. I hope you will satisfy us on that score.

But I would like to get back to the answer from the Deputy Minister. Is he saying to us—and I put this question in two parts—is he saying to us that there has been no reduction in direct job creation funds, because our research tells us differently? So the first question is: Is there any reduction in direct job creation funds?

Mr. Roberts: I will ask the officials to give you the specific figures so you can compare them.

Mr. McGrath: Well, the figures I have here, Minister, shows a difference of $198 million; 1983-1984 we had $915 million for direct job creation; 1984-1985, that is down to $717 million.

A Witness: That is not right.

Mr. Roberts: I believe that that is indeed inaccurate, Mr. Chairman, and I will ask the officials to give the precise figures.

Mr. McGrath: Well, we are talking about Vote 10.

Mr. Roberts: You are asking about the direct job creation program?

Mr. McGrath: Yes.

Mr. Roberts: So if we give the figures on that.

Mr. Lussier: Well, the 1983-1984 direct job creation program, the final estimates arise at $1.192 billion. This year, in fiscal year 1984-1985, our present figure is $1.2461 billion in job creation for 1984-1985.

Mr. Roberts: The only answer I can make I think to the second question, at least in the way it is put is, no, it is not my intention particularly to hold back on the special employment initiative funding for an election. I do not even know when an

[*Traduction*]

dollars. Pour ce qui est du programme Été Canada, les décisions ont été prises sans tarder. Quant au solde des 150 millions de dollars, on a examiné toute une série de programmes dont certains sont des programmes pilotes. Ce genre de programme nous demande plus d'étude pour nous assurer qu'ils donneront les résultats escomptés.

Je crois qu'il reste environ 40 millions de dollars au titre du programme spécial d'emploi. Je vais vérifier pour m'en assurer.

M. McGrath: Comment se fait-il que ces montants n'aient pas encore été approuvés? Lorsque les critères ont été publiés en février, j'ai moi-même, avec un certain nombre de députés qui n'appartiennent pas au caucus du gouvernement, soumis des demandes, à l'invitation du ministre d'ailleurs, mais jusqu'à présent, aucune suite n'y a été donnée. C'est à se demander si cet argent ne servira pas d'assiette au beurre à l'occasion des prochaines élections.

Je voudrais savoir si les fonds destinés à la création d'emplois n'ont vraiment pas été réduits, comme nos recherches sembleraient l'indiquer.

M. Roberts: Je demanderai aux fonctionnaires de vous donner les chiffres précis à cet égard.

M. McGrath: En 1983-1984, 915 millions de dollars avaient été prévus pour la création d'emplois contre 717 millions de dollars en 1984-1985, soit une baisse de 198 millions de dollars.

Un témoin: C'est exact.

M. Roberts: Je crois que c'est inexact, et je demanderai aux fonctionnaires de vous citer les chiffres précis.

M. McGrath: Il s'agit du crédit 10.

M. Roberts: Vous parlez du programme de création d'emplois directe?

M. McGrath: C'est exact.

M. Roberts: Nous allons vous donner les chiffres afférents.

M. Lussier: En 1983-1984, 1,192 millions de dollars avaient été prévus pour la création d'emplois, contre 1,246 millions de dollars en 1984-1985.

M. Roberts: Je n'ai pas la moindre intention de réserver une partie des fonds prévus pour le programme spécial de création d'emplois en vue de la campagne électorale. D'ailleurs, je n'ai pas la moindre idée quand les élections auront lieu, même si je

[*Text*]

election will be, although I have some views about when it should be. But that is not the case. I have been concerned, I will say this frankly to Hon. Members . . . I have received suggestions from members of all parties about how the remaining funds could be spent and I have forwarded those applications for consideration in the structure of decision-making that I have described before to members of the committee or members of the House and I have been concerned that I have not received as quickly as I would like the counsel of others. I have upon occasion tried to speed up that process, but I have to say that up to the present time I have not been able to get decisions on all of the projects which have been suggested to us. But I can simply only say to the member: No, it is not my intention that these should be delayed for an election campaign.

Mr. McGrath: I am glad to hear that because I would be very disappointed, Minister, if I find that the Liberal candidate in my constituency announces the programs that I applied for during the course of the campaign.

Mr. Roberts: I would be able to understand why you would be and all I can say . . .

Mr. McGrath: And I wanted to flag it.

Mr. Roberts: But of course it is not my intention to be Minister during that election campaign. I expect to hold another position, that of prime minister. So it is something I am not sure I will be able to commit my successor to, but it is not the intention to handle that matter in that way.

Mr. McGrath: I just wanted to make sure we are reading the Estimates correctly. Now, getting back to the Deputy Minister's reply to my question. You are including in your answer, of course, funds under UI, under Summer Canada, under native internships, the whole bit, whereas I was talking directly about direct job creation under Vote 10.

Mr. Lussier: Related strictly to this government contribution, this direct government contribution that you are referring to. We will find those figures for you, sir.

Mr. McGrath: Fine. How much time do I have?

The Chairman: I am giving each party 15 minutes on the first round and then thereafter rotate on five-minute periods and you have six minutes left on your end. So you can ask a supplementary as part of the Conservative's 15 minutes.

Mr. Reid (St. Catharines): Does it have to be supplementary, my approach?

• 1125

The Chairman: Mr. Reid, go ahead.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Minister, recent announcements have been made about the Summer Works and the youth employment centres for the year 1984. A question was asked about the job opportunities and the announcements made now for the summer of 1984 totalling $131.5 million. Since it was announced in May, what has been the program of implementation of such supportive programs that will be used in the implementation of this expenditure, and what success do

[*Translation*]

pouvais proposer des dates. Des députés de tous les partis m'ont fait parvenir des suggestions sur la façon dont il conviendrait d'utiliser le solde de ces crédits; j'ai fait parvenir ces suggestions à qui de droit, mais, malheureusement les décisions n'ont pas encore été prises quant à ces diverses suggestions. Quoi qu'il en soit, il n'est pas question de faire traîner les choses pour utiliser cet argent au cours de la campagne électorale.

M. McGrath: Voilà qui est une bonne nouvelle, car je ne serais pas très content si j'apprenais que le candidat libéral de ma circonscription annonçait au cours de la campagne électorale le programme pour lequel j'avais moi-méme soumis une demande.

M. Roberts: Je vous comprends.

M. McGrath: Je voulais simplement vous le signaler.

M. Roberts: Au cours de la campagne électorale, je compte d'ailleurs être non pas un ministre, mais premier ministre. Je ne sais donc pas ce que mon successeur compte faire, mais en principe, il n'en est pas question.

M. McGrath: Pour en revenir à la réponse du sous-ministre, vous avez inclus dans vos chiffres les fonds prévus au titre de l'assurance-chômage, des emplois d'été, des emplois pour les autochtones, etc., alors que moi je parle uniquement de la création directe d'emplois à titre du crédit 10.

M. Lussier: Nous allons vous trouver les chiffres pour la contribution directe du gouvernement à ce titre.

M. McGrath: D'accord. Combien de temps me reste-t-il?

Le président: Pour commencer, le représentant de chaque parti aura 15 minutes et ensuite, les députés auront cinq minutes. Il vous reste 6 minutes, monsieur McGrath. Vous pouvez si vous le désirez poser une question supplémentaire.

M. Reid (St. Catharines): Dois-je obligatoirement poser une question supplémentaire?

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Des déclarations ont été faites récemment concernant le programme de travail d'été et les centres d'emploi pour jeunes prévus pour 1984. Une somme de 131.5 millions de dollars a été prévue pour la création d'emplois au cours de l'été 1984. Quelles mesures pratiques ont été prises pour assurer la réussite de ce programme et combien d'emplois comptez-vous notamment créer grâce à ce crédit de 131 millions?

[*Texte*]

you expect to achieve in the number of jobs provided by that expenditure of $131 million?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I have to refer Mr. Reid a bit to the press release, which he may have, from when the funding was announced. He will realize that only part of this funding, approximately half of it, falls within programs which are administered under my jurisdiction, or my competence, if I may put it that way. Some of these programs, such as the Environment 2000 program, are, as I think he knows, under Environment Canada; some of them are under Fisheries and Oceans; some of them are under Indian and Northern Affairs.

Consciously, in some of the other programs . . . we are trying to develop a variety of programs which you might call pilot projects, of an experimental nature. Some of those will require further discussions; but it is also difficult to estimate the number of jobs that will be created by those programs. By their nature, being experimental, they are being organized to see what kind of response they draw forward. So what we might be able to hazard in terms of what the job creation impact will be is difficult to say. In some ways the programs will be a success whether they succeed or fail. If they fail, we will know that is not a kind of approach we should build on. If they succeed and surpass our expectations, then we will think that is the kind of program which should be expanded.

Perhaps if he could—I can cite, of course, some of them. We could give some specific figures on the Corporation 1534/1984 program. But the Youth Training Option would be a bit difficult to estimate. The Co-operative Education and Literacy Program is I think difficult to estimate. The Skills Growth Fund really comes forward in expenditures to modernize and upgrade facilities. It is not so much a question of the number of people who would be employed as the number of people who would go through those training arrangements.

Perhaps if you would want to single out some of the specific projects, I could give, or ask the officials to give, some indication of what we expect the employment impact to be. But in an overall sense it would be difficult, I think, to respond to the question, the way it is put.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, before I have a further response I would like perhaps to make some comments on the experience of last year. In the St. Catharines area, student enrolment at Brock University was approximately 7,500; at Niagara College it was 3,500; at secondary schools, 8,200. Registration in Manpower in the year 1983 was 4,413, to be exact; and of that number only 1,500 were placed; 207 jobs or placements were made under the Summer Canada Works Program.

In the light of last year's experience, how do you compare that result with what you anticipate this year, and why should it be any greater?

Mr. Roberts: Are we talking about the Summer Canada Student Employment Program specifically? There I think we do have estimations of the improved placement and the improved performance over last year. We could give you those figures if we are talking about the impact of the Summer Employment . . .

[*Traduction*]

M. Roberts: Je vous ferai remarquer que la moitié seulement de ce montant est prévue pour des programmes relevant de ma compétence. En effet des programmes tels que le programme Environnement 2000 relèvent d'Environnement Canada; d'autres relèvent du ministère des Pêcheries et Océans ou du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

Nous sommes en train par ailleurs d'élaborer une série de programmes pilotes ou expérimentaux qu'il faudra encore examiner plus à fond. Il est donc difficile de prévoir à l'avance le nombre d'emplois qu'on pourra ainsi créer. Comme il s'agit de programmes expérimentaux, il est difficile de prévoir à l'avance le nombre d'emplois qu'ils permettront de créer. De toute façon ces programmes seront utiles, car s'ils échouent, nous saurons à quoi nous en tenir; par contre s'ils réussissent, on saura que c'est une voie à poursuivre.

Nous pourrions vous donner des chiffres concernant le programme Corporation 1534/1984. Par contre il est difficile de prévoir les chiffres pour le programme de Formation de la jeunesse ou celui d'Education coopérative et d'Alphabétisation. Le Fonds de perfectionnement est destiné à moderniser certaines installations. Il s'agit donc non pas de savoir combien d'emplois seront ainsi créés mais combien de personnes auront pu suivre des cours de formation.

On pourrait sans doute vous donner des chiffres plus précis quant à l'incidence sur l'emploi de tel ou tel programme, mais en général il est difficile de répondre à votre question.

M. Reid (St. Catharines): Permettez-moi d'ajouter encore quelque chose. L'an dernier dans la région de St. Catharines, il y avait 7,500 étudiants inscrits à l'université Brock, 3,500 inscrits au collège Niagara et 8,200 dans les écoles secondaires. De ceux-ci, 4,413 s'étaient inscrits au Bureau de la Main-d'oeuvre en 1983, et 1,500 seulement ont trouvé un emploi. 207 ont trouvé du travail grâce au programme du Travail d'été.

Avez-vous des raisons de croire que les résultats seront meilleurs cette année?

M. Roberts: Vous parlez du programme d'emploi d'été pour étudiants? Pour ce programme nous avons des prévisions quant à l'amélioration par rapport à l'an dernier. Nous pourrions vous donner ces chiffres.

[*Text*]

Mr. Reid (St. Catharines): Student Summer Employment already under way.

Mr. Roberts: We have those figures; at least I saw them in a press release I issued in Toronto a few weeks ago. Perhaps I could ask Mr. Edwards to read the figures to you.

• 1130

Mr. Edwards: Mr, Chairman, on Summer Canada 1984-1985 we are anticipating a grand total of about 81,000 participants, which would be split as follows: National Defence, cadets and reservists, 13,600; RCMP special constables, 270; career access, split three ways—federal departments, 4,530; private sector internships, 2,900; non-profit organizations, 4,400. Under Canada Works, Summer Canada: federal departments, 6,000; community projects, 47,250; and CECs for students, where we employ students to provide services to students, 2,050.

The Chairman: I am afraid the time has expired, the 15 minutes.

Mr. Roberts: If I could add in five seconds one comment, and that is of course that the funding was increased from $170 million to $200 million. So there is an increased service as a result of that increase.

Mr. Edwards: Could I also mention, Mr. Chairman, there is one other thing to complete the picture. With an additional $30 million recently announced, there is another 12,000 jobs on top of that which would bring it to a grand total of 93,000 jobs as opposed to, I think, 71,000 last year.

The Chairman: I want to point out that Madam Céline Hervieux-Payette has agreed to appear before the committee I believe I said yesterday on May 29. On that occasion we will have full opportunity to concentrate on youth unemployment. This does not mean you cannot ask all the questions you want today but that you will have an additional opportunity.

Mr. McGrath: We intend to concentrate on youth unemployment before the Minister on the Main Estimates because the subject is far too important to be left to a junior Minister.

The Chairman: That is right. You have full right to do so, but I just wanted to let the committee know they will have another opportunity with Madam Hervieux-Payette.

Mr. Blackburn.

Mr. Blackburn: Thank you, Mr. Chairman.

First of all—and I seldom do this at committee meetings—I would like to thank the Minister for the generosity of his department, and also his predecessor, as well as other government offices and departments. In the past four years my constituency of Brant has received approximately $278 million in direct federal aid; and of that, some $8.5 million in job

[*Translation*]

M. Reid (St. Catharines): Le programme d'Emploi d'été pour étudiants est déjà en cours.

M. Roberts: J'ai fait état de ces chiffres dans un communiqué de presse publié à Toronto il y a quelques semaines. Je demanderai à M. Edwards de vous en faire la lecture.

M. Edwards: Monsieur le président, pour l'année 1984-1985, nous prévoyons qu'environ 81,000 personnes participeront au programme Eté Canada et ces personnes se répartiraient comme suit: Cadets et réservistes de la Défense nationale, 13,600; agents spéciaux de la GRC, 270. Le programme d'Accès-carrières serait réparti entre les ministères fédéraux: 4,530, les stagiaires du secteur privé: 2,900 et les organismes à but non lucratif: 4,400. Dans le cadre des programmes Canada au travail et Eté Canada: Ministères fédéraux 6,000; projets communautaires 47,250 et les centres d'emploi du Canada pour étudiants, où nous embaucherons des étudiants chargés d'offrir des services à leurs camarades, 2,050.

Le président: Je crains que votre temps de parole ne soit terminé, vos 15 minutes.

M. Roberts: Si vous me permettez d'ajouter une observation, je voudrais dire que ces subventions sont passées de 170 à 200 millions de dollars. Les services offerts ont augmenté à la suite de cette majoration.

M. Edwards: Monsieur le président, pourrais-je également ajouter une observation pour compléter le tableau. Le gouvernement ayant récemment annoncé le dégagement de 30 millions de dollars supplémentaires, il faut ajouter aux chiffres que j'ai déjà cités 12,000 emplois supplémentaires, ce qui ferait un total de 93,000 emplois, alors que ce chiffre n'était que de 71,000 l'année dernière, je crois.

Le président: Je voudrais informer les membres du Comité que M^me^ Céline Hervieux-Payette a bien voulu accepter de comparaître devant le Comité le 29 mai, comme je crois l'avoir dit hier. Nous pourrons alors pleinement nous concentrer sur le chômage chez les jeunes. Cela ne signifie pas que vous ne pouvez pas poser toutes les questions que vous désirez aujourd'hui, mais simplement que vous aurez une occasion supplémentaire de le faire.

M. McGrath: Nous avons l'intention de poser au ministre des questions sur le chômage chez les jeunes dans le cas des prévisions budgétaires, car ce sujet est beaucoup trop important pour être laissé à un ministre débutant.

Le président: Vous avez raison. C'est votre droit, mais je voulais simplement vous dire que vous aurez une autre occasion d'en parler avec M^me^ Hervieux-Payette.

Monsieur Blackburn.

M. Blackburn: Merci, monsieur le président.

Je voudrais tout d'abord remercier le ministre, et il est très rare que je le fasse lors de séances de comité, de la générosité de son ministère, de son prédécesseur, ainsi que les autres bureaux et ministères. Au cours des quatre dernières années, ma circonscription de Brant a reçu environ 278 millions de dollars sous forme d'aide fédérale directe, et sur ce chiffre,

[*Texte*]

creation from the Minister's department in the past two and a half years. So I do not scream in the House because I have no reason to, even though unemployment for some unaccountable reason in my riding is still very high. I suspect one reason is that the farm implement industry is still in very bad shape, and the immediate future does not look all that good anyway. I want to put that forward at the beginning of my remarks; I do not want to be entirely negative.

On a very specific issue, and this is really the reason I am here this morning, Mr. Chairman—and I hope the Minister's officials will be able to either provide me with some answers this morning or get them to me quickly after the meeting—there is a company in the Town of Paris in my constituency called Ideal Vendors Inc. The president of the company is a gentleman by the name of Randy Rogers who is presently in Burtch Correctional Centre, on the outskirts of Brantford, on an unrelated charge—a drug charge I believe it is . . . on which he was convicted; it has nothing to do as far as I know with the business.

The reason I raise the issue is that he first of all has a rather questionable business practice record out of the Montreal area, the Mississauga area, and now in Brantford. Secondly, he was able to get $200,000 out of the ILAP program in order to establish this business, Ideal Vendors Inc., in Paris. He hired several employees through Canada Manpower; I believe between 18 and 22 at one time. They did not do the work for which they were hired. They did all kinds of other jobs except those for which they were hired. There are questions being raised with respect to fraud on the part of Mr. Rogers. His cheques are bouncing at the local bank. The employees could not cash their last week's pay, which is several weeks ago; and because of some red tape or technical error they cannot draw unemployment insurance, or they are having a tough time applying for it or qualifying for unemployment insurance. Now, he also got an $80,000 Canada Works grant.

My first question is: How thoroughly do your officials investigate, Mr. Minister, and I would hope perhaps some of your officials could answer for Industry, Trade and Commerce, but maybe not, with respect to ILAP? How fairly do you investigate the business practice and the reputation of businessmen who apply for these very expensive government grants? I am asking particularly about the ILAP, which is $200,000, and the Canada Works program, which is $80,000. Personally, I think if this man had been quietly investigated without any public fanfare, he would not have obtained any of this money, judging from his alleged nefarious background in the business community.

[*Traduction*]

quelque 8,5 millions ont été consacrés à la création d'emplois dans ma circonscription au cours des 36 derniers mois. Si je ne hurle pas à la Chambre, c'est parce que je n'ai aucune raison de le faire, même si le chômage pour des raisons qui dépassent l'entendement est toujours très élevé dans ma circonscription. Je dois dire que l'industrie de la machine-outil connaît toujours de très graves difficultés, et l'avenir immédiat ne semble pas être très rose. Voilà ce que je voulais dire en guise d'introduction, dans le désir de ne pas me montrer trop négatif.

Je voudrais aborder un sujet très précis, c'est la raison pour laquelle je suis ici ce matin, monsieur le président, et j'espère que les collaborateurs du ministre pourront me donner des réponses ce matin ou peu après cette réunion. Il existe une société dénommée *Ideal Vendors Inc.* dans la ville de Paris, qui se trouve dans ma circonscription. Le président de cette société est un monsieur qui répond au nom de Randy Rogers et qui se trouve actuellement au centre correctionnel de Burtch, dans la banlieue de Brantford, pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa société; je crois qu'il a été inculpé de trafic de drogue.

Si je soulève cette question, c'est parce qu'il a un passé d'entrepreneur assez louche dans la région de Montréal, de Mississauga et maintenant de Brantford. Deuxièmement, il a pu obtenir une subvention de 200,000$ dans le cadre du programme d'Adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre pour l'aider à créer son entreprise, *Ideal Vendors Inc.* à Paris. Il a embauché plusieurs employés grâce au centre de main-d'oeuvre du Canada; je crois qu'il en a embauché entre 18 et 22. Ils n'effectuaient pas le travail pour lequel ils avaient été embauchés. Ils faisaient des tas d'autres travaux à la place. Certains parlent de fraude lorsqu'ils font allusion à M. Rodgers. Ses chèques sont renvoyés par la banque locale, ses employés n'ont pas pu touché le salaire de la semaine dernière, ce qui remonte déjà à plusieurs semaines. En raison de quelques détails administratifs ou d'une erreur technique, ils ne peuvent toucher l'assurance-chômage ou ont beaucoup de difficulté à la toucher ou à y avoir droit. Mais ce monsieur a également obtenu une subvention de 80,000$ en vertu du programme Canada au Travail.

Voici la question que je voudrais vous poser: J'aimerais savoir, monsieur le ministre, si vos collaborateurs font une enquête à fond, et j'espère que ceux qui vous accompagnent pourront également répondre au nom du ministère de l'Industrie et du Commerce pour ce qui est du programme d'Adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre? Dans quelle mesure faites-vous une enquête sur le passé et la réputation d'entrepreneurs qui font des demandes de subventions par d'ailleurs fort importantes? Je vous pose cette question à propos de la subvention de 200,000$ accordée en vertu du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre, et de celle de 80,000$ octroyée en vertu du Programme Canada au travail. Personnellement, je pense que si cet homme avait fait l'objet d'une enquête discrète, il n'aurait pas obtenu un sou, à en juger son passé d'entrepreneur fort peu glorieux.

[*Text*]

• 1135

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I wish I could be of some help, and I mean that. I am afraid I am not familiar with the details of any of this. It sounds to me from the Member's exposition that, in this particular instance, the ILAP grant would have been . . . Well, at that time, that aspect was under the jurisdiction of the Ministry of Trade and Commerce; I guess it still was called that. I do not have any knowledge of it. I am told my officials do not as well.

In terms of unemployment insurance, it sounds to me again from your description that the employees would be entitled to their unemployment insurance. However, I will ask my officials to find out if there is some obstacle, what the problem is, and we will reply to you directly. I will also ask for a more general examination of that specific situation. As I say, it sounds to me as if it is not within our area of responsibility. But as to the more general question about what kind of assessment is made of employers who might be benefiting from our programs, perhaps I could ask the officials to give some description of the process.

Mr. Lussier.

The Chairman: Mr. Lussier.

Mr. Lussier: Mr. Chairman, Mr. Minister, in a general way, every project in which CEIC is involved, and mostly, more recently where there has been a great deal more activity with private sector participants on various fronts, yes, the Minister is right. There has been a procedure established which probably is not foolproof all the time, but regarding which we can certainly present thousands and thousands of cases of success.

To give you an example, when it deals with the private sector, a project of significance is not only analysed by officials of Employment and Immigration Canada, but in most of the provinces there is a small committee composed of federal representatives. In some locations it might function in collaboration with FBDB, with DRIE and with other sectoral departments which would have an impact on the kinds of projects in which we could get involved. Not only do we analyse the project in relation to the terms and conditions under the specific program of CEIC, but we also specifically request input by, and the participation of, other federal department officials. They then have an obligation to get back to us and give their views and appraisal of the chance of success as they perceive it, either sectorially, as if it were for a federal department, and from a much more general view when it is related to regional development.

Mr. Blackburn: Mr. Chairman, I can appreciate the remarks of the deputy minister, but I am quite sure that if I went to a private bank, a chartered bank, and asked for an $80,000 loan, they would want to know what kind of a businessman I was. They would want to know what kind of background I had, what kind of track record I had, whether or not I had been previously convicted of fraud or theft, all these

[*Translation*]

M. Roberts: Monsieur le président, je voudrais pouvoir vous aider, et je suis sincère. Je crains de ne pas être au courant des détails de cette affaire. D'après ce que me dit l'honorable député, il me semble dans ce cas-ci que la subvention accordée en vertu du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre aurait été . . . A cette époque, ce programme relevait du ministère de l'Industrie et du Commerce; c'est ainsi que ce ministère s'appelait, je crois. Je ne suis pas au courant de cette affaire, et mes collaborateurs me disent qu'ils ne le sont pas non plus.

Pour ce qui est de l'assurance-chômage, il me semble, d'après ce que vous dites, que ces employés y auraient droit. Cependant, je demanderai à mes collaborateurs de voir où se situe le problème, et nous vous répondrons directement. Je demanderai également que l'on examine de plus près cette situation. Comme je l'ai dit, il me semble que cela ne relève pas de mon ministère. Quant aux enquêtes auxquelles sont soumis les employeurs demandant à profiter de nos programmes, je demanderai à mes collaborateurs de vous en décrire le processus.

Monsieur Lussier.

Le président: Monsieur Lussier.

M. Lussier: Monsieur le président, monsieur le ministre, ce que dit le ministre s'applique à chaque projet auquel participe la Commission d'emploi et d'immigration du Canada, et c'est d'autant plus vrai que récemment le secteur privé y participe davantage. Il existe une procédure qui n'est vraisemblablement pas à toute épreuve tout le temps, mais qui a quand même donné des milliers et des milliers de résultats probants.

A titre d'exemple, un projet important présenté par le secteur privé est non seulement analysé par les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, mais il existe, dans la plupart des provinces, un petit comité composé de représentants du gouvernement fédéral. Dans certains endroits, ce comité travaille en collaboration avec la Banque fédérale de développement, avec le MEER ainsi qu'avec d'autres ministères qui auraient leur mot à dire quant aux projets auxquels nous participerions. Non seulement nous analysons les modalités du projet dans le cadre du programme offert par la Commission d'smploi et d'immigration du Canada, mais nous demandons également que d'autres fonctionnaires ministériels y participent. Ces derniers sont priés de nous donner leur point de vue et d'évaluer le succès que pourrait avoir ce projet au niveau local comme s'il s'agissait d'un ministère fédéral, et à un niveau beaucoup plus général lorsqu'il s'agit de développement régional.

M. Blackburn: Monsieur le président, j'ai apprécié les observations du sous-ministre, mais je suis sûr que si je demandais un prêt de 80,000$ à une banque privée, à une banque à charte, ils me demanderaient qui je suis. Ils voudraient savoir quel est mon passé, ce que j'ai fait antérieurement, si j'ai été ou non inculpé pour fraude ou vol et ainsi de suite. Tous ces détails figurent sur les registres publics, et ils

[*Texte*]

things. These are on the public record, if they had searched. I can understand why the Minister does not know or is not apprised of the details of this one, relatively speaking, specific problem. I might add that I am not lumping everybody in the same boat here. We have had a very successful ILAP program in Brantford and very successful job creation results. The great majority of business people are honest. It just happens that we have hit one bad apple here.

I am trying to find out why it took so long. I have been in touch with your regional officials in Hamilton, and I am not being critical, but they seem to be powerless to do anything. All they said was that they were going to cut off funds or any further funding to this Ideal Vendors Inc., and that is when the cheques started bouncing and the employees did not get paid. I have been inundated by telephone calls, naturally, from those employees.

I wonder if the Minister would cause a thorough in-house inquiry to be made about what is being done about the $80,000 of taxpayers' money which is gone, how much has been spent, how much is left, whether or not there is any money remaining which can be used to pay off wages owing to the now-former employees, because nothing is being done there. I also would like to know what kind of inspection is carried out to make sure that when a Canada Works grant is given to a company for a specific job, that that specific work is being done and not other things. I hear all kinds of horror stories that I cannot back up and therefore I will not mention specifically, of a company that hires someone under the Canada Works Program for a specific job to be done within the plant, and every other kind of job seems to be done, such as sweeping the floors and painting the window sills, and so on, but the job for which the money was allocated. What kind of inspection do you have?

• 1140

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I will be happy to provoke the inquiry that the hon. member has asked for, with the one proviso, that I may find, as I said earlier, that this falls within the responsibility of another minister if it is the part of the program which was being administered by another department. In that case I will ask the concerned minister to undertake to provide the information that is asked for. We do have a monitoring process which reviews the projects which are undertaken under Canada Works before as I understand, full final payment is made to the sponsor . . .

Mr. Blackburn: The final or first?

Mr. Roberts: Before the final. There is a hold-back back of funding. Before the final payment is made, a thorough assessment is done, and there is a continuing surveyance, if I may put it that way. The hon. member has referred to a whole series of horror stories. Upon occasion I know, because officials have checked with me, we know of things which, with the best will in the world or sometimes with not the best will in the world, have been done wrongly and we try to correct those situations. I am not aware of a flood of horror stories. There are individual specific cases inevitably, I think, in a program of

[*Traduction*]

les auraient trouvés s'ils avaient cherché. Je comprends pourquoi le ministre ne connaît pas les détails de ce cas précis. Je voudrais ajouter que je ne généralise pas. Ce Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre à Brantford a été couronné de succès et a permis de créer de nombreux emplois. La grande majorité des entrepreneurs sont honnêtes. Il est malheureux que nous soyons tombés sur un homme d'affaires malhonnête.

J'essaie de savoir pourquoi il a fallu tant de temps. Je me suis mis en rapport avec vos délégués régionaux à Hamilton et je ne veux critiquer personne, mais il me semble qu'ils ne peuvent rien faire. Ils m'ont simplement dit qu'ils allaient cesser d'accorder des subventions à cette société quand ils ont su que les chèques émis étaient sans provision et que les employés n'étaient pas rémunérés. Naturellement, ces employés ne cessent de me téléphoner.

Je me demande si le ministre ne pourrait pas faire faire une enquête approfondie sur la disparition de ces 80,000$ en deniers publics, pour savoir combien d'argent a été dépensé, combien d'argent reste et, dans ce cas, s'il ne peut être utilisé pour payer ceux qui sont maintenant des ex-employés de cette entreprise, car rien n'a été fait. Je voudrais également savoir quel genre d'inspection est effectuée pour assurer que, lorsqu'une subvention octroyée en vertu du programme Canada au travail est accordée à une société dans un but précis, ce travail précis est effectué et non autre chose. J'entends des tas d'histoires d'horreur que je ne peux vérifier et que je ne citerai donc pas, à propos de sociétés qui embauchent du personnel en vertu du programme Canada au travail dans un but bien précis et qui font effectuer des tas d'autres travaux, comme balayer un parterre et peindre les rebords de fenêtre et ainsi de suite, mais non les travaux pour lesquels la subvention a été accordée. Quel genre d'inspection effectuez-vous?

M. Roberts: Monsieur le président, c'est avec plaisir que je ferai effectuer l'enquête demandée par l'honorable député, à condition, comme je l'ai dit tout à l'heure, que je ne m'aperçoive pas que cette question relève d'un autre ministre, parce que faisant partie d'un programme administré par un autre ministère. Dans ce cas, je demanderai au ministre en cause de vous donner les renseignements voulus. Effectivement, nous examinons les projets prévus en vertu du Programme Canada au travail avant, si mes renseignements sont exacts, que le dernier versement ne soit remis au bénéficiaire . . .

M. Blackburn: Le dernier ou le premier?

M. Roberts: Avant le dernier. Tout l'argent n'est pas remis en même temps. Avant que le dernier versement ne soit effectué, le projet est entièrement analysé et constamment surveillé, si je puis m'exprimer ainsi. L'honorable député a fait allusion à toute une série d'histoires d'horreur. De temps à autre, je sais, car mes collaborateurs m'en ont parlé, que certains pépins arrivent, avec la meilleure volonté du monde ou même parfois en l'absence d'une telle volonté, et nous essayons de redresser la situation. Je ne suis pas conscient qu'il y en ait eu autant que vous le dites. Il est inévitable que des cas isolés

[*Text*]

such scale. If members are aware of cases in which, they feel, something improper has been done or if something deserves a more vigorous investigation, I hope they will draw it to my attention so I can ask our officials to do that.

Mr. Blackburn: The flood of horror stories, of course, I may have exaggerated. There have been several brought to my attention, but none of them can be proven because I have no right to go into a company and investigate myself. The reason why I do not get any facts, is because these people are deathly afraid that if they tell me, they are going to loose their job; they will get fired.

Mr. Roberts: Mr. Chairman, we do have the right to do that. If any member were to let me know a situation which, they think, should be of concern, we would not need to attribute the information or specify individuals. We would have the right to undertake that kind of investigation. It is part of the contract which is signed with the recipients of the funds and I say we would be happy to do it. I would hope the majority of those cases would turn out to be false alarm, which indeed they might.

Mr. Blackburn: Yes.

Mr. Roberts: I have no incentive to want to see the funds which we are expending improperly used; I have every incentive to try to see that they are properly used. So, if there are cases which create doubts in the minds of members, I hope they will let me know, with whatever limitation they want to place on my using the information and we will seek to ascertain what the facts are, and to see whether corrective action is warranted.

Mr. Blackburn: Just one quick question if I may, Mr. Chairman.

The Chairman: There is time for just one more question.

Mr. Blackburn: When you are investigating Ideal Vendors, would you try to determine what kind of investigation was carried out by Canada Works and, if at all possible, what kind of investigation was carried out by your fellow minister through the ILAP program, into Mr. Rogers' business background, to warrant granting him a $200,000 ILAP grant plus the $80,000 Canada Works.

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I will undertake to do, and my officials will do all that we can. I raise one potential problem. It may be that there are problems with the Privacy Act which may require us not to provide all the information the hon. Member would like, but anything we can find that we are allowed to release, we will furnish to the hon. Member.

Mr. Blackburn: Thank you very much.

The Chairman: Thank you. Mr. McGrath on a point of order.

Mr. McGrath: Just to see where we are going procedurally. I realize, of course, that the last intervener is not a regular

[*Translation*]

se présentent dans un programme de cette envergure. Si les députés connaissent des cas où, à leur avis, quelque chose d'inapproprié a été effectué ou si quelque chose mérite une enquête plus approfondie, j'espère qu'ils m'en parleront pour que je puisse demander à mes collaborateurs d'y voir de plus près.

M. Blackburn: J'ai peut-être exagéré le nombre d'histoires d'horreur que j'ai entendues. Plusieurs ont été portées à mon attention, mais je n'en peux vérifier aucune, car je n'ai pas le droit de faire ma propre enquête dans une société. Si je n'arrive pas à obtenir des faits bien précis, c'est parce que ces gens-là ont peur de perdre leur emploi s'ils viennent m'en parler; ils craignent d'être licenciés.

M. Roberts: Monsieur le président, nous avons le droit de le faire. Si un député devait me faire part d'un cas préoccupant, à leur avis, nous n'aurons pas à désigner certains individus ou à attribuer des propos à quiconque. Nous aurions le droit de faire effectuer cette enquête. Cela fait partie du contrat signé avec les bénéficiaires de ces subventions, et c'est avec plaisir que nous le ferons. J'espère simplement que la majorité de ces cas ne sera que des fausses alarmes, ce qui pourrait fort bien être le cas.

M. Blackburn: En effet.

M. Roberts: Je ne désire absolument pas que les subventions que nous octroyons soient mal utilisées; je voudrais qu'elles le soient de façon appropriée. Par conséquent, s'il existe des cas qui sèment le doute dans l'esprit des députés, j'espère qu'ils m'en feront part en me prévenant des renseignements qu'ils veulent censurer, et nous essaierons alors de vérifier les faits et de décider si des mesures de rajustement se justifient.

M. Blackburn: Une dernière question très rapide, si vous le permettez, monsieur le président.

Le président: Vous n'avez le temps que d'en poser une.

M. Blackburn: Lorsque vous examinerez la Société *Ideal Vendors*, pourriez-vous essayer de savoir quel genre d'enquête a été effectuée par Canada au travail et, si possible, quel genre d'enquête a été effectuée par votre collègue qui administre le programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre à propos du passé de M. Rogers pour qu'on lui accorde une subvention de 200,000 dollars en vertu du programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre plus une autre de 80,000 dollars en vertu du programme Canada au travail.

M. Roberts: Monsieur le président, je m'engage à le faire, et mes collaborateurs feront également de leur mieux. J'ai une réserve cependant. Il se peut que la Loi sur la protection de la vie privée soit invoquée, ce qui nous empêcherait de divulguer tous les renseignements désirés par l'honorable député, mais nous lui ferons parvenir tout ce que nous pourrons publier.

M. Blackburn: Merci infiniment.

Le président: Merci. Monsieur McGrath, vous vouliez invoquer le Règlement.

M. McGrath: Je voudrais simplement savoir où nous allons. Je sais que le dernier intervenant n'est pas membre en titre du

[*Texte*]

member of the committee. The regular NDP representative of the committee is not here today and that is unfortunate. I wonder where we are going to go procedurally if we are going to be permitted to ask questions on individual projects, considering the fact there are 50,000 of them out there. Is that the way to examine $4.5 billion worth of estimates? I just question the way this thing might be drifting, because I have a number of questions of a global nature that I want to ask . . . I would suggest to you, with great respect for the hon. gentleman, for whom I have a great deal of respect, that the kind of question he raised should be more properly placed on the order paper.

• 1145

The Chairman: Mr. McGrath, we are here to examine the spending estimates of the Department of Employment and Immigration, and today the employment side of that department. I think, as long as the questions relate to the way in which that money is spent, whether it is local or nationally, that is up to the Members to decide. Everybody in politics comes at this from a different approach, but Mr. Blackburn's questions were directed to the allegedly improper spending of moneys by the department and I feel I have to allow the questions.

You may not agree with that type of question, but I think I have no way procedurally to rule Mr. Blackburn out of order, because he was directing himself to the administration of the department. Each Member will decide whether he wants to ask questions of a national nature or of a local nature, but as long as they relate to the department, I must allow the questions.

Monsieur Lapointe du Parti libéral, vous disposez de 15 minutes.

M. Lapointe (Beauce): Monsieur le président, ma question s'adresse au ministre. Je voudrais savoir ce qu'il arrive des fonds des caisses de cloisonnement des compétences. Je voudrais savoir également quand la Commission va se réunir pour allouer des fonds à ces projets.

M. Roberts: Monsieur le président, je dois attirer l'attention de l'honorable député sur les renseignements fournis le 10 mai dans un communiqué de presse. On disait que l'on augmenterait de 30 millions de dollars les fonds consacrés à la modernisation des installations actuelles de formation, dans les domaines de compétence exigés par la technologie. Je peux ajouter brièvement qu'il est très important de consacrer des fonds à de telles activités, mais qu'il faut également qu'il y ait une participation du secteur privé et des institutions qui utilisent ces fonds.

Dans le passé, il a parfois été un peu difficile de trouver des partenaires pour faire la distribution des fonds dans ce domaine. Cela prouve qu'il est nécessaire d'être partenaires égaux avec le secteur privé et les institutions s'occupant du secteur très important de l'éducation. On a constaté qu'il n'y aurait plus d'argent à la fin de l'année, et c'est pour cette raison qu'on a ajouté 30 millions de dollars le 10 mai afin d'augmenter les fonds disponibles dans le cadre du programme.

[*Traduction*]

Comité. Le représentant en titre du Nouveau parti démocrate n'est pas ici aujourd'hui, et c'est malheureux. Je me demande quelle procédure nous allons suivre si nous sommes autorisés à poser des questions à propos de projets particuliers, tenant compte du fait qu'il en existe 50,000 différents. Est-ce une façon d'étudier un budget portant affectation de quelque 4,5 milliards de dollars? Je me demande si l'orientation du débat convient à l'occasion, car mes questions seraient beaucoup plus globales. Avec tout le respect que je dois à l'honorable député, que j'estime beaucoup, je soutiens que sa question serait beaucoup plus appropriée si elle figurait au feuilleton.

Le président: Monsieur McGrath, nous sommes ici pour étudier le budget de dépenses du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et, notamment, le côté emploi du ministère. Du moment que les questions portent sur l'affectation de crédits, la décision de les poser d'un point de vue local ou national est laissée à la discrétion de chacun. Dans la politique, tout le monde adopte une approche différente. D'ailleurs, M. Blackburn allégait, par ses questions, que le ministère avait affecté des crédits d'une manière inconvenante, alors j'estime que son intervention est admissible.

Vous n'êtes peut-être pas d'accord sur ce genre de questions, mais la procédure ne me permet pas de déclarer non recevables les questions de M. Blackburn, car elles portent sur l'administration du ministère. On laisse à chaque membre la discrétion de poser des questions d'intérêt national ou d'intérêt local pourvu qu'elles portent sur le ministère. A ce moment-là, elles sont admises.

Mr. Lapointe of the Liberal Party, 15 minutes.

Mr. Lapointe (Beauce): Mr. Chairman, my question is for the Minister. I was wondering what is happening with the Skill Growth Fund. I would also like to know when the Committee is going to meet to allocate funds to these projects.

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I might draw the attention of the hon. member to the press release of May 10. It was stated that there would be an increase of $30 million in the fund for updating present training facilities for technological skills. Briefly, I might add that it is very important to give resources to activities like these but that there also has to be participation from the private sector and from the institutions who use the funds.

In the past we had some difficulty finding partners to allocate the funds, which proves how necessary it is to be equal parties with the private sector and with the educational institutions. We saw that the money would have run out by the end of the year and that is why we put another $30 million into the Skill Growth Fund as announced on May 10.

[*Text*]

Je crois que le député a également demandé de quelle façon les projets étaient approuvés. Il s'agit d'un processus conjoint avec les provinces. Les projets sont soumis à un comité fédéral-provincial qui leur attribue une priorité; on discute ensuite avec la Commission et c'est moi qui prends la décision finale quant aux projets qui bénéficieront des allocations. On a plus de demandes . . . J'ai dit qu'on voulait des partenaires du secteur privé, mais on a plus de projets que d'argent. Alors, il faut attribuer des priorités aux projets soumis.

M. Lapointe (Beauce): Quand la prochaine réunion aura-t-elle lieu?

M. Roberts: La dernière réunion a eu lieu hier, le 15 mai. Cela veut dire que toutes les demandes devaient avoir été soumises à Ottawa au plus tard hier.

M. Lapointe (Beauce): Très bien. Merci.

Le président: Si je comprends bien, monsieur Cyr, vous voulez utiliser le reste du temps pour . . .

M. Cyr: Merci, monsieur le président.

• 1150

Ma question s'adresse à l'honorable ministre, et elle concerne le programme RELAIS. Dans ma circonscription, plusieurs de ces projets ont été acceptés tard à l'automne 1983, et cela pour une période de 12 mois. Voilà maintenant que les promoteurs de ces projets sont informés du fait que les projets devront être terminés au plus tard le 30 juin. Donc, on pénalise certaines régions du Canada pour une raison ou pour une autre, parce que les agents de projets ou le ministère lui-même n'ont pas été en mesure d'approuver les projets à temps. Est-ce que l'honorable ministre a l'intention de maintenir cette date du 30 juin comme date limite, ou prévoit-il une extension à ce programme afin que l'on puisse utiliser les crédits déjà autorisés pour certains projets?

M. Roberts: Monsieur le président, on a l'intention d'étudier chaque cas pour voir s'il n'y aurait pas lieu d'accorder une extension. Il n'y aura pas simplement une extension pour tous les projets; on va revoir tous les projets, cas par cas, pour voir s'il y aurait lieu d'accorder une extension au-delà de la limite du 30 juin.

M. Cyr: Merci.

Dans le cadre du programme Canada au travail, l'entreprise privée est admissible depuis quelques années à ces programmes pour permettre à des gens de se perfectionner afin qu'ils puissent obtenir plus tard un emploi permanent. La contribution exigée par le ministère était de 25 p. 100. On m'a dit, à la Division de la création d'emplois, qu'au mois de février, le ministère avait émis de nouveaux règlements, à savoir que dorénavant la contribution de l'entreprise privée, c'est-à-dire de l'entrepreneur, devra être de l'ordre de 66 p. 100.

Je dois vous dire, monsieur le ministre, que nous avons par le fait même pénalisé plusieurs jeunes qui avaient présenté des projets d'Eté Canada pour se trouver de l'emploi dans des hôtels, des restaurants ou même des garages pendant la saison estivale. Est-ce que ce nouveau règlement découle d'une

[*Translation*]

I believe the member also asked how the projects had been approved. Approval is subject to a joint process with the provinces. Projects are submitted to a federal-provincial commiteee that classifies the projects according to priority. Then, they are discussed with the Commission, and the final decision as to which projects will get funding is up to me. We have more applications . . . I have said that we want to be equal partners with the private sector, but we have more projects than we do money. That is why the projects have to be prioritized.

Mr. Lapointe (Beauce): When is the next meeting scheduled?

Mr. Roberts: The last meeting was held on May 15, yesterday. So, all the applications had to have arrived in Ottawa by yesterday at the latest.

Mr. Lapointe (Beauce): Fine. Thank you.

The Chairman: I gather that you wanted to use the rest of the time, Mr. Cyr?

Mr. Cyr: Thank you, Mr. Chairman.

My question is for the hon. Minister and it deals with the NEED Program. In my riding, a number of these projects were accepted late in the autumn of 1983 for a period of 12 months. Now, the promoters of these projects have been told that they must be completed by June 30 at the latest. This means that some areas of Canada are being penalized for one reason or another, either because the project officers or the department were unable to approve the project in time. Is it the Minister's intention to maintain that deadline of June 30 or has he considered extending the program so that the funds already authorized can be used?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, we intend to consider each case separately to see whether or not an extension should be granted. There will not be an automatic across-the-board extension as we want to go over every project, one by one, to decide which cases should be granted an extension past June 30.

Mr. Cyr: Thank you.

Now, for the past few years, private business has been eligible for the Canada Works Program and for the training it provides to people who need to be recycled in order to obtain a permanent job. The department had established that businesses would pay 25% of the cost of training. However, I was told by the Job Creation Branch that the department issued new regulations in February increasing the private business' share to 66%.

Mr. Minister, in doing this, we have penalized many young people who had submitted summer Canada Works projects in order to be employed by hotels, restaurants and even garages in the summertime. Is this regulation the result of a firm policy

[*Texte*]

politique ferme du ministère ou si on pourrait revenir à une contribution de 25 p. 100 pour le programme Eté Canada?

M. Roberts: Monsieur le président, il s'agit d'une question assez complexe. Il y a toute une histoire. Il y a des points de vue divergents sur ce que l'on doit faire et même sur ce que l'on doit expliquer ici au Comité.

On a eu, avec le programme de RELAIS, une expérience heureuse de participation du secteur privé. On a utilisé les fonds du gouvernement pour tirer du secteur privé d'autres fonds qui étaient investis dans la création d'emplois au pays. On avait donc pensé mettre en place le même mécanisme avec Canada au travail, en vue d'encourager le secteur privé à créer des emplois. C'est une question dont on a déjà discuté à ce Comité. Si je me rappelle bien, M. McGrath, tout spécialement, nous avait fait part de ses inquiétudes. Il craignait qu'en subventionnant le secteur privé au moyen d'un tel programme, on encourage un gaspillage d'argent. Si je me rappelle bien, j'ai dit à ce moment-là qu'il valait la peine de faire l'expérience afin de voir si c'était une bonne approche ou non. Je n'ai pas encore décidé s'il doit continuer à y avoir dans le programme cet aspect de participation avec le secteur privé ou si l'on doit retourner aux pratiques du passé, à savoir aider simplement dans le cas de projets n'ayant aucun aspect commercial.

Telle fut, en substance, ma réponse: nous avons essayé d'obtenir l'engagement du secteur privé pour voir si c'était une bonne approche ou non. Cela exige, je crois, un certaine surveillance continue, car on veut savoir si les détails des arrangements permettent de tirer le meilleur parti possible de ce programme.

• 1155

La question posée par M. le député portait particulièrement sur l'utilisation de l'article 38, dans l'optique de Canada au travail. Comme il l'a mentionné, au début, la participation du gouvernement allait jusqu'à 75 p. 100. Ce n'était pas exigé, mais c'était la limite de ce qu'on pouvait faire avec le secteur volontaire. Evidemment, quand on donne des subventions équivalant aux trois quarts des coûts d'un projet, cela peut créer des problèmes. Cette subvention risque de constituer un avantage important pour une compagnie qui est en concurrence avec d'autres compagnies.

Pour faire face à ce problème, nous avons décidé de réduire la participation du gouvernement, sauf dans des cas exceptionnels. On est toujours prêt à prendre en considération les cas exceptionnels, s'il y a de bonnes raisons pour franchir les limites. Je dois cependant signaler que tous les projets soumis jusqu'au 23 février ont été jugés selon les critères établis au début. Les critères ont été changés le 24 février pour minimiser le risque d'un trop grand avantage provenant du gouvernement fédéral pour les gens du secteur privé.

It was not our intention to create projects which would not have been there anyway. It was our intention to add a marginal top-up to try to accelerate projects which were already being seriously considered by the private sector people. We did not think we should be in a position where our contribution alone would determine whether or not the project would proceed.

[*Traduction*]

at the department or is there any chance that you will drop to this 25% contribution for private business?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, this is a very complex question. There is a whole story behind it. There are differing points of view on what we should do and even on what we should explain to the Committee.

We had very successful participation from the private sector in the NEED Program. We used government funds to draw other resources from the private sector that were invested in job creation in the country. As a result, we thought we would establish the same mechanism for Canada Works in order to encourage the private sector to create employment. This question has already been discussed by the Committee. I particularly remember Mr. McGrath's concerns in this regard. He feared that by subsidizing the private sector through this program we would be encouraging waste. As I remember, I said at the time of the discussion that it was worth a try, that it was worth the experience, to see whether our approach was the right one. I have not yet decided whether private sector participation in the program should continue or whether we should go back to past practices by simply supporting projects that are in no way commercial.

My answer was basically this: we tried to get a commitment from the private sector to determine whether this was the right approach. I feel that this requires continuous surveillance if we are to determine whether these arrangements will make the best possible use of the program.

The member's question dealt specifically with the application of Section 38 in the context of Canada Works. As he has already indicated, the government's share was originally as high as 75%. That amount was not obligatory, but it was the upper limit of our contribution with the voluntary sector. Obviously, subsidizing three-quarters of a project can create problems. It may give a considerable advantage to one company over another in the same market.

To get around this problem, we decided to reduce the government's share, with only a few exceptions. We are always ready to consider the exceptional cases if we feel there are good reasons to exceed the limits. However, I must point out that all the projects submitted before February 23 were judged according to the original criteria. Those criteria changed on February 24 in order to minimize the risk of the government's giving too great an advantage to certain companies in the private sector.

Ce n'était pas notre intention de créer des projets qui n'auraient pas existé autrement. Notre intention était d'ajouter un supplément afin de faire accélérer des projets que le secteur privé songeait déjà à mettre en oeuvre. Nous n'estimions pas que notre contribution devait constituer le facteur dominant pour la mise en oeuvre du projet.

[*Text*]

Je dois donc dire à M. le député que, en ce moment, je n'ai aucunement l'intention de réviser les pourcentages établis au début de mars. Evidemment, si M. le député me demande de le faire, je le ferai, parce que je suis toujours raisonnable et que je crois que tous les propos des députés méritent d'être examinés sérieusement. Mais jusqu'à maintenant, je n'avais pas l'intention de revoir cette question de pourcentages.

M. Cyr: Merci, monsieur. Cela m'amène à poser une question sur l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage. Certains prestataires sont admissibles à un emploi dans le secteur privé lorsque l'employeur est prêt à faire sa part. Est-ce que l'honorable ministre a l'intention de prolonger ce programme pour les années à venir ou s'il veut y apporter certaines modifications?

M. Roberts: Tout ce que je peux dire, c'est que je ne crois pas que des amendements soient apportés à la loi au cours de cette Législature. Cependant, pour moi, c'est vraiment une priorité que de modifier la Loi sur l'assurance-chômage. Je crois que cela devra être une des principales priorités au cours de la prochaine Législature. Je ne crois pas qu'il reste suffisamment de temps avant les élections.

M. Cyr: Les 15 minutes qui me sont allouées sont-elles écoulées?

Le président: Oui, votre temps de parole est écoulé.

Mr. McGrath: On a point of order, Mr. Chairman, correct me if I am wrong, but I thought we were going to be dealing with unemployment insurance on Thursday. I have unemployment insurance questions, including training, on Section 38. It was my understanding that they would not be dealt with today.

The Chairman: That was the plan. But since the unemployment insurance people are here, if somebody wants to ask questions in his time, again I will not put restrictions on him. Generally, we were going to do what you said, but again, I leave it up . . .

Mr. McGrath: Oh, no, it is not what I said. It is what we agreed to at the . . .

The Chairman: I know, but there is no reason, if he wants to ask questions and they . . .

Mr. McGrath: That is fine. I have no problem with that as long as . . .

The Chairman: No. We know we have a block of time today and tomorrow afternoon to deal with employment questions. The officials are here, and if they wish to deal with that, they may.

We have now completed the opening 15-minute round, and we will rotate on five-minute question periods and get in as many as we can. I will start with Mr. Wise.

• 1200

Mr. Wise: Thank you very much, Mr. Chairman, colleagues, Mr. Minister. It has been quite some time since I have had the opportunity to participate in this particular committee,

[*Translation*]

So, I must say to the member that at this point I do not intend to revise the percentages established in early March. Obviously, if the member asks me to, I will, because I am always reasonable and I believe that all the member's comments deserve serious consideration. However, to date, it was not my intention to review those percentages.

Mr. Cyr: Thank you, sir. This brings me to a question on Section 38 of the Unemployment Insurance Act. Some beneficiaries are eligible for employment in the private sector when the employer is to do his or her share. Does the hon. Minister intend to extend this program in coming years or to make any amendments in this regard?

Mr. Roberts: All I can say is that I do not believe there will be any amendments to the Act during this session. However, amending the Unemployment Insurance Act is a high priority for me. I think it should be one of the main priorities during the next session of Parliament but I do not think there is enough time left before the election to make the necessary changes.

Mr. Cyr: Are my 15 minutes up?

The Chairman: Yes.

M. McGrath: J'invoque le Règlement, monsieur le président. J'ai peut-être mal compris, mais je croyais que nous allions étudier la question de l'assurance-chômage lors de la réunion de jeudi. J'ai des questions portant sur l'assurance-chômage, y compris la formation et l'article 38. J'avais compris qu'on ne devait pas en parler aujourd'hui.

Le président: Effectivement, ce n'était pas prévu. Mais puisque les responsables sont présents, si l'on veut poser une question à ce sujet je ne l'empêcherai pas. Nous allions nous contenter des questions d'emploi, mais, encore une fois . . .

M. McGrath: Ce n'est pas ce que j'ai dit. Lors de la réunion, est-ce qu'il a été convenu que . . .

Le président: D'accord, mais rien n'empêche de poser des questions . . .

M. McGrath: D'accord. Je n'y vois aucun inconvénient du moment que . . .

Le président: Nous disposons d'un certain temps aujourd'hui et demain matin pour discuter de questions relatives à l'emploi. Les fonctionnaires responsables sont ici présents et si l'on veut en parler, on peut.

Le premier tour de 15 minutes est terminé. Désormais, on vous accordera des périodes de cinq minutes chacun et nous essayerons de poser le nombre maximal de questions. Monsieur Wise, vous avez la parole.

M. Wise: Merci beaucoup, monsieur le président, mes chers collègues, monsieur le ministre. Cela fait déjà un certain temps que je n'ai pas pu participer au travail du Comité bien que je

[*Texte*]

although I have always had a very strong interest in some of the problems and areas of jurisdiction and responsibility, so I do appreciate the opportunity this morning.

Yesterday I had the opportunity to put a question to the Minister. I thank him for his answer. It had to do with whether or not he honestly thought the $300 million—I stand to be corrected, but I think that is the figure that had been assigned by him and the officials of his department to fund the Career Access Program . . . We asked him to supply us with information with respect to the number of jobs he expected would be created as a result of that program, and I think this information has been provided to a large extent this morning in response to a question by my colleague.

• 1205

Mr. Roberts: He went on to indicate that he recognized the fact that there was indeed a problem in the area, because the trend—this bothersome, troublesome trend, of rising interest rates on a weekly basis . . . may in fact create uncertainty, more uncertainty, particularly in the business community and in the small and medium-size businesses, which are really the main contributors to job creation in the country.

I hesitate to put this question, because everyone is after more money. But the Minister has recognized that indeed unemployment is a very serious problem; more serious in youth unemployment. It is obvious that the Treasurer of the Province of Ontario recognized—in fact, indicated very clearly—that youth unemployment in his province, my home Province of Ontario—indeed constituted the No. 1 problem. He responded I think quite effectively late yesterday afternoon by providing some $600 million in a wide range of programs; I think about 10 programs.

I have to ask the Minister again if he really thinks in view of what may happen in the business community relative to high interest rates and the $300 million allotment for the Career Access program—whether it is really sufficient. Maybe it will be sufficient, in view of the fact that there may be some hesitancy in private business to participate. But if either scenario, either option, occurs, what does he have in his back pocket to pick up the slack?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I guess I should say, as is true, that I am glad to see Mr. Wise here, and I thank him not only for the substance of the question but for the way in which he has put it.

I will never admit, as the Minister of Employment and Immigration, that I am satisfied with the budget we have. I would like to have more money. I suppose every Cabinet Minister probably feels the same way about his programs. But I think the programs we are undertaking are particularly important, given the fact that employment, and particularly youth employment, is a major challenge before the government, before the country, before our economy. If you will permit me 15 seconds of apologia, I would say if he looks back, he will see that since I have been Minister, I went and fought and first of all received $400 million more funding for our programs and then went back and fought again and got another $150 million for our funding. I do not think it takes

[*Traduction*]

me sois toujours intéressé vivement aux problèmes, aux compétences et à la responsabilité du ministère. Je vous suis reconnaissant de m'avoir fourni cette occasion.

Hier, j'ai posé une question au ministre. Je tiens à le remercier de sa réponse. Elle portait sur les 300 millions de dollars que le ministre et les fonctionnaires du ministère avaient consacrés au programme Accès carrière. Je ne sais si le chiffre est correct. Vous me corrigerez le cas échéant. Je lui avais demandé de me dire combien d'emplois seraient créés grâce au programme. Or, en réponse à une question posée par mon collègue, l'honorable ministre a fourni la plupart de ces données.

M. Roberts: Il a ensuite dit qu'il savait qu'il y avait un problème car l'augmentation fort gênante et ennuyante des taux d'intérêt chaque semaine risquent de créer davantage d'incertitude en particulier dans le monde des affaires et chez les petites et moyennes entreprises qui contribuent le plus à créer des emplois au Canada.

J'hésite à poser cette question car chacun cherche à obtenir une plus grosse part du gâteau. Mais le ministre a reconnu que le chômage représentait un problème très grave, plus grave encore chez les jeunes. Le ministre des Finances de la province de l'Ontario a reconnu, et ce très tôt, que le chômage des jeunes dans sa province, ma province natale de l'Ontario, constituait en fait le problème le plus urgent. Il a réagi de manière très efficace, à mon avis, en offrant hier après-midi environ 600 millions de dollars sous forme de programmes d'emplois; je crois qu'il a annoncé environ 10 programmes.

Je voudrais donc demander au ministre s'il pense réellement, compte tenu de l'impact que pourrait avoir l'augmentation des taux d'intérêt sur le monde des affaires et des 300 millions de dollars qui ont été affectés au programme accès-carrière, que ces crédits sont suffisants. Ils suffiront peut-être du fait de l'attentisme du secteur privé. Mais si l'un ou l'autre de ces scénarios se produisait, qu'a-t-il en réserve pour venir en aide à ces entreprises?

M. Roberts: Monsieur le président, je devrais dire, puisque c'est vrai, que je suis content de voir M. Wise ici et je le remercie de sa question, tant de son fond que de sa forme.

En ma qualité de ministre de l'Emploi et de l'Immigration, je n'admettrai jamais que je suis satisfait du budget qui m'a été octroyé. J'aimerais que nos crédits soient plus importants. Je suppose que chaque ministre pense la même chose de ses programmes. Mais je pense que les nôtres sont particulièrement importants, puisque l'emploi et, en particulier, l'emploi des jeunes, constitue un des défis majeurs auquel doivent faire face le gouvernement, le pays et notre économie. Si vous me permettez quelques distributions de fleurs, si vous remontiez dans le temps, vous constateriez que depuis que je suis ministre, je me suis battu pour obtenir davantage de crédits et j'ai tout d'abord reçu 400 millions de dollars de crédits supplémentaires pour financer nos programmes et je me suis

[*Text*]

much imagination to realize that when we go through the process of supplementary estimates or when we go through the process of looking at next year's figures I am battling for yet more funding to support the employment creation programs that we have. But obviously it is, too, the responsibility of the Cabinet as a whole to consider the overall impact of expenditures on macro-economic policy; particularly on deficit levels.

I do not know—the second question, or one part of this question, was do I think what we are doing is having a significant impact. I say to him quite honestly, yes, I do. He asked me for the specific figures yesterday, and I will cite them. It will not take me very long.

He mentioned the $300 million. We estimate that that creates something like 91,000 employment opportunities as a result of those funds, and about 85% of that is for youth. The major part of the rest will be for women entering the labour force for the first time. So something over 78,000 jobs were created by those efforts; and I think that is significant.

I am not saying that that in itself is the whole answer to the question. If we look at the impact of our programs overall, not just Career Access but the other programs we have, we expect a total participation in 1984-1985 of between 180,000 and 185,000 young people.

• 1210

So, yes, I think that is significant, but if he wants me to appear smug and self-satisfied and ask if that is enough then of course my answer would be no. I want to keep on getting value for more funds and I keep trying to find new approaches or new kinds of programs which will make even more effective use of the funds we have available.

That is why in the funding we announced at the end of last week were the youth training experiments to try to work out with the private sector in effect a kind of guaranteed year's training and on-the-job experience.

I know that Mr. McGrath and others have been interested in these kinds of approaches as well. Both of us were in Europe earlier this year together talking to European governments about the approaches they would take, and I very much want to see whether, say, something similar to the program the British have now will work for us effectively here.

The concern I have—and I guess we are venturing into training now, but it is also job-creation actually—is one that has been touched on, and that is the degree to which we will be able to elicit a positive response from the private sector. Sometimes I feel that in Europe there is more of a tradition of on-the-job training, apprenticeship training, than we have in Canada, yet in the past Canadian companies may have felt that it was the job of educational institutions to provide the training and if they needed skills that were in short supply they could recruit them through the immigration process. Particularly if we look at the small and medium-sized enterprises,

[*Translation*]

encore battu pour en obtenir 150 autres millions. Il ne vous faudra pas beaucoup d'imagination pour vous rendre compte que lorsque nous étudierons le budget supplémentaire ou le budget du prochain exercise, je me serais encore battu pour obtenir davantage de crédits qui me serviront à financer les programmes de création d'emplois.

Mais il est également évident que le Conseil des ministres dans son ensemble doit étudier l'impact global des dépenses sur notre politique macro-économique et en particulier sur l'ampleur du déficit. Vous m'avez également demandé, je crois, si nos efforts se traduisent par des faits concrets. Très honnêtement, oui. Il m'a demandé des chiffres précis hier et je vais vous en faire part. Ce ne sera pas très long.

Il a parlé des 300 millions de dollars. A notre avis, cet argent nous permet de créer environ 91,000 emplois dont environ 85 p. 100 sont réservés aux jeunes. L'essentiel de ce qui reste s'adresse aux femmes qui entrent sur le marché pour la première fois. Donc plus de 78,000 de plus ont été créés grâce à ces efforts et je pense que c'est important.

Je ne dis pas que cela résolve le problème. Si nous étudions l'impact de tous nos programmes, non pas le Programme accès-carrière mais tous nos autres programmes, nous prévoyons qu'en 1984-1985, entre 180,000 et 185,000 jeunes y participeront.

Alors, oui, je pense que c'est significatif, mais s'il veut que je sois béat de suffisance et de satisfaction et s'il me demande si ces crédits suffisent, je lui dirais évidemment non. Je veux continuer à obtenir davantage de crédits et à essayer de trouver de nouveaux moyens ou de nouveaux types de programmes qui permettront de rentabiliser encore davantage les fonds qui sont mis à notre disposition.

C'est la raison pour laquelle nous avons annoncé à la fin de la semaine dernière que la formation des jeunes ferait partie des crédits qui avaient été dégagés ce qui nous permettra de signer avec le secteur privé un accord qui garantira à un jeune un an de formation plus une formation sur le tas.

Je sais que M. McGrath et d'autres se sont intéressés à ces nouveaux moyens. Plus tôt cette année nous sommes tous les deux allés en Europe pour discuter avec nos homologues européens des mesures qu'ils prendraient et il serait intéressant de savoir si un programme qui s'apparenterait à celui des Britanniques fonctionnerait bien ici.

Ce qui me préoccupe, et je pense que nous nous aventurons sur le terrain de la formation, mais il s'agit également de création d'emplois de toute façon, c'est de savoir si nous pouvons obtenir une réaction positive du secteur privé. Parfois je pense qu'en Europe la tradition de la formation sur le tas de l'apprentissage, est plus ancrée qu'au Canada et pourtant par le passé, certaines sociétés canadiennes ont pu penser qu'il incombait aux établissements scolaires de former les jeunes et si elles avaient besoin de compétence qui n'existait pas ou peu ici, elle pouvait les recruter à l'étranger. Les petites et moyennes entreprises qui, et je suis d'accord avec vous,

[*Texte*]

because I think—as you have said, and I agree with you, that is where most of the job opportunities of the future are to be found—that they are probably less well placed to undertake the overhead expenditures involved in training costs.

I am coming to the last part of this question, which is if I have anything in my back pocket. If he means in terms of programs, then I would say, yes, we are trying under the youth training experiments to test some variety of different approaches to see whether they will work in the Canadian context.

I do not want to be pessimistic about the results. I have indicated why I have some worry about it, that we may not get the kind of private sector response we are hoping to have. I hope I will be shown to be wrong about that, but those are the kinds of programs I think look most promising in responding to the problem of youth employment, which I hope and expect will decline as we move more towards the end of the decade as the demographic pattern changes. That is beginning to show up now. But I think we do have some more strings in our bow we can try, which look to me as if they are offering potential, and if the pilot projects we have now seem to provide a positive response then I would like to see those expanded rather considerably in the future.

I am not trying to avoid the question. I hope I have touched on the variety of aspects in it, but if not then I hope in a moment or so we can come back and I will try to be more precise if the question is more . . .

Mr. Wise: Put me down again, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Blackburn, five minutes.

Mr. Blackburn: Thank you, Mr. Chairman. I will try to be a little more cosmic in my approach this time—maybe even universal.

However, I want to carry on from what Mr. Wise was asking with respect to job-creation and skill training and career access programs, for young people in particular. I hesitate to mention this, but in the City of Brantford there are 3,600 young people walking the streets who are in nothing—no work, no jobs, no training—and I think possibly half of those people could be rescued and something could be done with them.

What I am getting at here—and this would apply for the whole country—is that there is a tremendous gap between the secondary school students and the community colleges and the universities. There is a whole area of youth out there that just are not being touched, or at least they are not being impressed, by any programs, federal or provincial.

I am not blaming governments for this specifically, but I am wondering if they could not be channelled into a less structured kind of non-institutional approach to skill training.

We have a lot of skilled people in our communities who would like to teach part time, who would like to use unused high school shops and technical facilities at night and on Saturdays and on Sundays and in July and August. I know I am impingeing on provincial rights here. There would have to

[*Traduction*]

créeront le plus d'emplois à l'avenir, sont vraisemblablement moins bien placées pour financer les frais de formation.

J'en arrive à la dernière partie de votre question où vous me demandiez ce que j'ai en réserve. Si vous faites allusion à des programmes, je vous dirai qu'effectivement, nous essayons grâce à ces expériences portant sur la formation des jeunes, de mettre à l'épreuve diverses façons de procéder pour voir si elles peuvent s'appliquer au Canada.

Je ne veux pas être pessimiste. Je vous ai dit pourquoi la situation m'inquiétait et que nous n'arriverons peut-être pas à obtenir une réaction positive du secteur privé. J'espère que j'aurai tort mais ce sont là les programmes que me semblent les plus prometteurs et qui permettront le mieux de résoudre le problème du chômage chez les jeunes qui, je l'espère, diminuera au fil des ans à mesure que la démographie évoluera. On en voit déjà quelques traces maintenant. Mais je pense que nous avons d'autres cordes à notre arc, qui me semblent offrir un certain potentiel et si les projets pilotes que nous avons lancés semblent avoir un certain succès, alors j'aimerais qu'ils soient considérablement élargis à l'avenir.

Je n'essaie pas de contourner votre question. J'espère avoir répondu à ces multiples éléments, mais dans le cas contraire, j'espère que nous pourrons y revenir dans quelques instants et j'essaierai d'être un peu plus précis si la question . . .

M. Wise: Inscrivez-moi pour le prochain tour, monsieur le président.

Le président: Monsieur Blackburn, vous avez cinq minutes.

M. Blackburn: Merci, monsieur le président. J'essaierai d'être un peu plus cosmique cette fois-ci, peut-être même universel.

Mais je voudrais en revenir à ce que disait M. Wise à propos des programmes de création d'emplois, de formation, d'accès à certaines carrières et en particulier pour les jeunes. J'hésite à dire cela, mais à Brantford, environ 3,600 jeunes se traînent sans rien faire, pas de travail, pas d'emploi, pas de formation et je crois qu'environ la moitié pourraient être formés.

Ce que j'essaie de vous dire, et ceci s'applique à l'ensemble du pays, c'est qu'il existe un écart considérable entre les élèves des écoles secondaires et les collèges communautaires et les universités. Il existe des jeunes que nous n'arrivons pas à atteindre ou du moins qui ne s'intéressent à aucun programme qu'il soit fédéral ou provincial.

Je n'en jette pas la pierre pour autant aux gouvernements, mais je me demande si ces jeunes ne pourraient pas être formés en un lieu moins structuré que les établissements scolaires.

Nos collectivités regorgent de gens compétents qui aimeraient enseigner à temps partiel, qui aimeraient utiliser les ateliers et autres matériels techniques des écoles secondaires la nuit, le samedi, le dimanche et aux mois de juillet et août. Je sais que j'empiète à cet égard sur les droits des provinces. Il

[*Text*]

be some kind of agreement between the federal government and the provincial government.

• 1215

I was wondering whether or not your department, Mr. Minister, has looked into the feasibility or the possibility, instead of spending a lot of extra money on plant and facility in the community colleges, where seats are very limited for manpower retraining . . . In Mohawk College in Brantford and in Hamilton, I know that is the biggest problem of all. They cannot "buy" or rent enough seats for the demand from older younger people; that is, those in their mid-twenties to late twenties. If the ministry could check into the possibility of tapping the high schools which are there and which have all kinds of hours in which they are empty of students, we could run programs from 5.00 p.m. to midnight. We could run programs all day Saturday, and we could run programs on Sundays. In a less structured atmosphere, we could draw on skilled technicians and tradespeople in the community to assist these people to train. We could encourage local industries to hire on a part time basis hands-on training in their own shops, in their own companies.

If we cannot get to these young people—and there are several hundred thousand of them in the country—through a structured approach in the community colleges, is there no way we can get to them between the time they drop out of elementary or the lower grades in high school and the time they become lost in the unemployment heap because of lack of motivation or lack of desire to get into a more structured learning situation?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, the most succinct way for me to respond is just to read two paragraphs from the press release of May 10, because we are trying to do what Mr. Blackburn has suggested.

The Chairman: The one of May 9?

Mr. Roberts: I think it is May 10, is it not? Yes, it is May 10, 1984. This is a succinct way of putting it. We have mounted the Youth Training Option:

> A new training option will be made available to youth on an experimental basis across the country starting about Labour Day. Oriented to young people aged 17 to 21, the Youth Training Option will offer a new form of training of up to a year, combining classroom training with rigorous on-the-job training. As with present training programs, young people will receive income support through training allowances if they are not eligible for unemployment insurance. They will graduate from the program with both required theoretical training and the structured on-the-job training and practical experience that employers require. If the experiments with the Youth Training Option are successful, they may be expanded in the future.

We are putting $30 million into those experiments. There is also the Co-operative Education and Literacy Program by which funding will be provided to encourage setting up co-

[*Translation*]

faudrait un accord entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

Je me demande, monsieur le ministre, si votre ministère a examiné la possibilité, plutôt que de consacrer beaucoup plus d'argent à des installations dans les collèges communautaires, où les places sont très limitées pour le recyclage de la main-d'oeuvre . . . Au collège Mohawk, à Brantford ainsi qu'à Hamilton, je sais que c'est actuellement le plus grave problème qui se pose. Il est impossible à ces collèges d'«acheter» ou louer suffisamment de places pour répondre à la demande de candidats dont l'âge va d'environ 25 ans à la fin de la trentaine. Si le ministre pouvait examiner la possibilité d'utiliser les écoles secondaires qui existent et qui sont vides d'élèves pendant de très longues heures, nous pourrions mettre en place des programmes allant de 17h00 à minuit, et les offrir aussi toute la journée du samedi et du dimanche. Dans une atmosphère moins structurée, nous pourrions nous adresser, dans la collectivité, à des techniciens et à des hommes de métier spécialisés pour aider ces personnes à assurer une formation professionnelle. Nous pourrions encourager les industries locales à embaucher, à temps partiel, des gens dont la formation se ferait sur le tas.

Si nous ne parvenons pas à atteindre ces jeunes—et il y en a plusieurs centaines de milliers dans le pays—grâce à une approche structurée dans les collèges communautaires, n'est-il pas possible de s'occuper d'eux entre le moment où ils abandonnent l'école élémentaire ou le premier cycle au lycée, et le moment où ils finissent par être absorbés dans le chômage, par manque de motivation ou de désir d'entrer en apprentissage dans une organisation plus structurée?

M. Roberts: Monsieur le président, la façon la plus brève dont je peux vous répondre est simplement de lire deux paragraphes extraits du communiqué de presse du 10 mai, car nous essayons de faire ce qu'a proposé M. Blackburn.

Le président: Celui du 9 mai?

M. Roberts: Je pense qu'il s'agit du 10 mai, n'est-ce pas? Oui, du 10 mai 1984. Le communiqué résume bien les choses. Nous avons lancé l'option formation jeunesse.

> Une nouvelle option de formation sera offerte aux jeunes, sur une base expérimentale, à l'échelle de tout le pays, vers le jour de la fête du travail. S'adressant aux jeunes âgés de 17 à 21 ans, l'option Formation jeunesse offrira une nouvelle formule d'une durée maximale d'un an, où une formation théorique s'ajoutera à une formation rigoureuse, sur le tas. Comme dans les programmes actuels de formation, les jeunes toucheront un soutien de revenu grâce à des allocations de formation s'ils ne sont pas admissibles à l'assurance-chômage. À la fin du programme, ils auront acquis une formation théorique ainsi qu'une formation sur le tas structurée, de même que l'expérience pratique qu'exigent les employeurs. Si les expériences d'option Formation jeunesse sont fructueuses, elles pourront être multipliées à l'avenir.

Nous consacrons actuellement 30 millions de dollars à ces expériences. Il existe aussi un programme d'alternance travail-étude, où des subventions seront versées pour encourager la

[*Texte*]

operative education programs at the secondary and the post-secondary levels to ease the transition from school to work by providing on-the-job experience.

I think the kinds of approaches Mr. Blackburn has suggested are very much worthy of exploration, and that is what we are trying to do with some of these pilot projects which were announced last week.

Mr. Blackburn: Are they coming on stream . . . ?

Mr. Roberts: Labour Day would be the . . .

Mr. Blackburn: They are starting on Labour Day.

Mr. Roberts: Yes, we hope so.

Mr. Blackburn: That is all I have. Thank you.

The Chairman: Mr. McGrath.

Mr. McGrath: Very briefly, I would like to pick up where Mr. Cyr left off with respect to private sector participation in the Canada Works Program. There were concerns expressed by this committee and the Public Accounts committee over the fact that you would not have the same degree of control on funds expended in the private sector on the Canada Works Program as you would have on volunteer programs. Also, it created a potential conflict of interest, for example, amongst Members, given the input Members have into the program. We raise these concerns, and before we finish the Estimates, I hope the Minister can address them again. Perhaps he could take this as notice as well: Could he give us some idea of what percentage of the program, by province, went into the private sector?

Mr. Roberts: I believe I did promise, Mr. McGrath, that I would regard the year as one to be reviewed.

Mr. McGrath: That is right.

Mr. Roberts: I am not sure whether this provision was there originally or if this is a change that was added . . .

A Witness: It is a change.

Mr. Roberts: —to require sponsors to reimburse the government in the event of selling an enhanced asset within two years following project completion.

• 1220

I understand his concerns and I do not want to throw the baby out with the bath water, but I hope to be able to review the program and make sure that these cannot take place.

You have asked specifically for the percentage, the number of projects or the percentage of funding that goes to private sector projects under Canada . . .

Mr. McGrath: Funding by Province.

Mr. Roberts: Funding by Province, private sector as opposed to . . . I do not know whether we have that at hand, but we will certainly provide that for you.

[*Traduction*]

création de projets d'enseignement coopératifs au niveau secondaire et post secondaire, pour faciliter la transition entre les études et le travail grâce à une formation sur le tas.

Je pense que les solutions qu'a proposées M. Blackburn méritent bien d'être examinées, et c'est ce que nous essayons de faire avec certains des projets pilotes qui ont été annoncés la semaine dernière.

M. Blackburn: Sont-ils mis en place . . . ?

M. Roberts: Le jour de la fête du travail sera le . . .

M. Blackburn: Ils commenceront ce jour-là.

M. Roberts: Oui, nous l'espérons.

M. Blackburn: C'est tout. Je vous remercie.

Le président: Monsieur McGrath.

M. McGrath: Très brièvement, je voudrais reprendre là où M. Cyr s'est arrêté à propos de la participation du secteur privé au programme Canada au travail. Notre Comité et le Comité des comptes publics ont dit craindre que vous ne puissiez pas contrôler dans une même mesure les fonds consacrés à Canada au travail par le secteur privé, et ce qui concerne des programmes bénévoles. De plus, il risque d'y avoir à cet égard un conflit d'intérêt, par exemple, entre les députés, étant donné que certains sont très actifs dans la promotion du programme. Nous avons soulevé ces préoccupations, et avant que nous ne terminions l'étude du budget, j'espère que le ministre pourra les aborder à nouveau. Il pourrait aussi prendre note de cette question: pourrait-il nous dire quel pourcentage du programme, par province, s'est appliqué au secteur privé?

M. Roberts: Monsieur McGrath, je crois avoir promis de revoir la situation de cette année.

M. McGrath: C'est exact.

M. Roberts: Je ne sais pas exactement si cette disposition était prévue initialement, ou s'il s'agit d'une modification qui a été ajoutée . . .

Un témoin: En effet.

M. Roberts: . . . pour exiger que les entreprises qui participent au programme remboursent le gouvernement si elles vendent un élément d'actif qui a acquis de la valeur dans les deux ans après l'achèvement du projet.

Je comprends ses préoccupations et je ne veux pas jeter le bébé avec l'eau du bain, mais j'espère être en mesure de revoir le programme et de m'assurer que cette possibilité n'intervient pas.

Vous avez précisément parlé de pourcentage, du nombre de projets ou de pourcentage de subventions accordées à des projets du secteur privé en vertu de Canada . . .

M. McGrath: Les subventions par province.

M. Roberts: Les subventions, par province, pour le secteur privé, par opposition à . . . Je ne sais pas si ces renseignements

[*Text*]

Mr. McGrath: You are about to conclude the experimental phase of the program dealing with the private sector. Are you satisfied that it is workable? Are you satisfied that there will not be the kinds of abuses that will take place, for example, the potential for kickback—and I hesitate to use that word—where a member can exercise considerable influence over whether or not a program is funded. There is a great potential there for abuse.

Mr. Roberts: No, I have not completed my review yet. You know, of course, that it is a requirement of the program that no member be financially involved.

Mr. McGrath: I appreciate that, but I am talking about other ways of financial remuneration.

Mr. Roberts: No matter what rules or regulations are there, it is always possible for people to break them. If they do, then the consequences of that should be clear if we find them out.

The short answer is: No, I have not completed the review yet. When I have done so I will inform the members of the committee about that and I think we should have that done within a fairly short time.

Mr. McGrath: Well, I would like to conclude my time by picking up where my colleague, Mr. Wise, left off. It has to do with our concerns about what is happening to these job creation programs in the light of the economic situation, with another round of high interest rates. That will impact, as my colleague has pointed out, quite heavily on the career access program where you are dealing with a 50¢ federal dollar. Somebody has to find the other 50¢. In other words, the program can only really be successful if it operates within the context of a reasonably healthy private sector, particularly the small business sector, which obviously feels the impact of high interest rates much more so than anybody else, given the number of bankruptcies we experienced during the last recession.

There are other programs as well that will be affected by high interest rates. If there is a drop of 20,000 housing starts, that means a loss of 50,000 jobs. I know housing is not in your particular area, but given the overall responsibility you have for employment and employment programs, could you give us your view of how this thing will impact on your programs? What advice do you have for this committee and what advice have you given the government?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, as Mr. McGrath has indicated, some of the areas of his questioning lead to other areas of departmental or ministerial responsibility. Clearly I share with my colleagues the general role of participation with other Ministers in the framing of government policy. The context of his question really is about economic growth in our economy and those are questions in which I participate in during our Cabinet discussions, but I do not think the Hon. Member

[*Translation*]

sont disponibles dans l'immédiat, mais nous veillerons à vous les faire parvenir.

M. McGrath: Vous allez conclure la phase expérimentale du programme concernant le secteur privé. Pensez-vous qu'il soit réalisable? Êtes-vous sûr qu'il ne donnera pas lieu à certains abus, à certaines ristournes—et j'hésite à utiliser ce terme—certains députés pouvant exercer une influence considérable pour qu'un programme soit subventionné. Il y a là de grandes possibilités d'abus.

M. Roberts: Non, je n'ai pas encore terminé mon examen. Vous savez, naturellement, qu'un des critères du programme est qu'aucun député ne doit y être financièrement intéressé.

M. McGrath: Je comprends cela, mais je parle d'autres possibilités de rémunération financière.

M. Roberts: Quelles que soient les règles ou les règlements en place, certains auront la possibilité de les violer. Nous devons leur faire savoir quelles sanctions ils encourent si nous découvrons leurs agissements.

La réponse est brève. Non, je n'ai pas encore terminé cet examen. J'en informerai les membres du Comité dès qu'il sera achevé, ce qui ne devrait pas tarder.

M. McGrath: Je voudrais terminer mon temps d'intervention en reprenant l'argument de mon collègue, M. Wise. Il s'agit de nos préoccupations au sujet de la situation de ces programmes de création d'emplois, à la lumière de la conjoncture économique, et d'une autre série de taux d'intérêt élevés. Comme l'a indiqué mon collègue, cela aura des répercussions très considérables sur le programme Accès-carrières, auquel vous contribuez à moitié, au niveau fédéral. Quelqu'un doit trouver la part qui manque, l'autre moitié. En d'autres termes, le programme ne peut être vraiment fructueux qu'en s'appliquant dans le contexte d'un secteur privé raisonnablement sain, surtout le secteur des petites entreprises, qui subit évidemment, plus que n'importe qui d'autre, l'impact des taux d'intérêt élevés, compte tenu du nombre de faillites que nous avons connues au cours de la dernière récession.

Les taux d'intérêt élevés toucheront aussi d'autres programmes. Si le nombre de mises en chantier diminue de 20,000, il s'ensuit une perte de 50,000 emplois. Je sais que vous ne vous intéressez pas essentiellement au logement, mais étant donné votre responsabilité générale en matière d'emplois et de programmes d'emplois, pouvez-vous nous dire comment cela influera sur vos programmes? Quels conseils pouvez-vous donner au Comité et quels conseils avez-vous donnés au gouvernement?

M. Roberts: Monsieur le président, comme l'a dit M. McGrath, certains des éléments de sa question aboutissent à la responsabilité d'autres services ou ministères. Naturellement, comme mes collègues, je participe avec d'autres ministres à l'élaboration de la politique du gouvernement. Le contexte de sa question est en fait celui de la croissance économique et il s'agit là de questions auxquelles je participe lors des discussions du Cabinet, mais je ne pense pas que le député s'attende

[*Texte*]

expects me to reveal what advice I have given to my colleagues in this regard.

Mr. McGrath: Let me put it another way. What are you doing to offset the impact of high interest rates on employment?

Mr. Roberts: We keep coming back again to the general statement which I have given to the members so often, and that is that the overall approach is to stimulate economic growth. That approach is bound up, for instance, in the budgetary stimulation which has been carried forth by Mr. Lalonde's budgets, and if one looks at the job creation side, there seems to have been some favourable effect; that is, that the percentage of job creation in Canada, if one looks at the job creation side rather than the unemployment side, which is the unemployment side being affected by entry into the labour force, then the job creation record of this economy, certainly since the middle of 1983, has been quite good.

The general answer to the Hon. Member's question is to stimulate and encourage economic growth in the country. There are signs of some success in doing that and that is done both by the budgetary stimulation, by such programs as the Special Capital Recovery Program which has been brought forward. But his question really depends on an answer which relates to overall economic policy rather than specific programs of the Department of Employment and Immigration. Our programs focus in special areas of difficulty, such as youth employment and women's employment in the Career Access Program, such as in cyclical employment through the Canada Works Program, in longer term or persistent levels of unemployment through the LEAP program, and those groups such as natives, such as the disabled, who have special employment problems, through the job corps problem. If he is looking for an overall response, that has to be the economic policy of the government generally. If he is asking about a more pin-pointed approach, focusing in on special areas of problems, those are the kinds of programs that I have described.

• 1225

Mr. McGrath: I am looking for leadership. Specifically, I am looking for the Minister to address the concerns that are felt out there amongst a million and a half people who are unemployed, amongst the small business sector, that the economy is slipping back into recession. If the economy is, in fact, slipping back into recession, and the economic indicators would seem to point in that direction, the programs that we are funding here are not really relevant, such as the Career Access Program. When we have youth unemployment on the increase, 538,000 young people unemployed, another 400,000 coming out of our colleges and universities, when we have half a million women unemployed, and we know the impact of technological change on them, that will be further exacerbated by a recession. It just seems to me that, given a situation over which the government has no control, i.e., high interest rates, you have a specific responsibility to bring in programs that will cushion the impact on the workforce and they are not coming forward. Indeed, we see a reduction in the total direct job

[*Traduction*]

à ce que je lui dise quels conseils j'ai donnés à mes collègues à cet égard.

M. McGrath: Permettez-moi de m'exprimer autrement. Que faites-vous pour compenser les répercussions des taux d'intérêt élevés sur l'emploi?

M. Roberts: Nous revenons encore à l'idée générale que j'ai si souvent présentée, je veux dire que la solution globale est de stimuler la croissance économique. Par exemple, cette approche est étroitement liée aux initiatives d'incitation économique présentes dans les budgets de M. Lalonde, et si on examine la création d'emplois, on constate que les résultats sont assez encourageants; en effet, si l'on examine la question de la création d'emplois plutôt que celle du chômage—et ce dernier diminue puisque le marché du travail devient accessible—on constate qu'en matière de création d'emplois, la situation a été satisfaisante depuis le milieu de 1983.

Pour répondre de façon générale au député, je lui dirai qu'il faut stimuler et encourager la croissance économique au Canada. Certains signes manifestent un certain succès dans ce domaine grâce à la stimulation du budget, ainsi qu'à certains programmes comme les Projets spéciaux de relance, qui ont été adoptés. Mais en fait, sa question appelle plutôt une réponse touchant l'ensemble de la politique économique plutôt que certains programmes du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Nos programmes sont axés sur des questions particulièrement difficiles, comme l'emploi des jeunes et des femmes dans le Programme accès-carrière, l'emploi cyclique avec le Programme Canada au travail; pour le chômage continuel ou à long terme, nous avons le Programme croissance locale de l'emploi, et nous visons certains groupes, comme les autochtones et les handicapés qui ont des problèmes d'emploi spéciaux, grâce au Programme Compagnie de travailleurs. Si vous recherchez une réponse globale, elle se trouve dans la politique éconimique générale du gouvernement. Si vous demandez une approche plus précise, touchant des problèmes particuliers, il faut vous référer aux programmes que j'ai décrits.

M. McGrath: Je cherche un leadership. En particulier, je voudrais que le ministre fasse quelque chose, étant donné qu'un million et demi de chômeurs, par exemple dans le secteur de la petite entreprise, craignent que l'économie ne retombe dans la récession. Si tel est le cas, et les indicateurs économiques semblent l'indiquer, les problèmes que nous subventionnons ici ne sont pas vraiment pertinents, comme le Programme accès-carrière. Lorsque le chômage des jeunes augmente—538,000 d'entre eux sont sans emploi—que 400,000 terminent leurs études au collège et à l'université, que nous avons un demi million de femmes au chômage, et que nous connaissons les répercussions, sur elles, des changements technologiques, la récession ne fera qu'assombrir ce tableau. Il me semble que dans une situation qui échappe au contrôle du gouvernement—les taux d'intérêt élevés, par exemple—vous avez une responsabilité bien précise, celle de mettre en place des programmes pour atténuer les répercussions sur la population active, or, je n'en vois pas. En fait, nous voyons une

[*Text*]

creation expenditures. That is a concern that I do not think the Minister fully appreciates. I am not trying to score points here, I am just trying to get from him the kind of leadership in this committee that one would expect from one who aspires to the top job in this country.

The Chairman: Mr. McGrath has made further representations, which, it is right, I think the Minister has already answered. Unless he insists on answering again . . .

Mr. Roberts: I would be brief, and I would like to do that. I would disagree with Mr. McGrath's assessment. I think, for instance, virtually doubling the Career Access Program was a significant response to the kind of challenge we face. I think in the months I have been Minister the increase of funding, which now amounts to something like an increase of $550 million of funding, which we generated, is an important response.

But I am here today as a Minister of the government explaining the government's concerted response, which I think has been positive and has been useful. I would not for a moment suggest that there are not more things that should be done and, in a different role as a leadership candidate, I have made some significant proposals about where I think in the future we should move with more force, with more expenditure, with some more concrete programs. I will be happy to send that material to the Hon. Member if he does not have it already, it did not seem to me that it was my function today to expound those ideas as a leadership candidate rather than speak to members as the Minister of Employment for this government, explaining what I think is the very real progress we have made, with effective programs that we have brought into place, and explain to members the experimental programs we are now trying, to see if those can be built upon in the future.

I hope I have not misjudged the patience or the interest of the committee, but I thought I should speak on the basis of what has been done, I think effectively, and what we are trying as a government. In terms of leadership, there is much more that could be said. I would be happy to say it, but I am not sure that this is the proper forum in which to say it.

The Chairman: Before we go to Mr. Wise, several people have lobbied with me, as chairman, to have some questions asked. I will take five minutes to put one to you, Mr. Minister.

Mr. Roberts: I do not mind going back, Mr. McGrath, but am I mistaken in thinking we are ending at 12.30 p.m.?

The Chairman: I thought we were going to go a bit beyond 12.30. What time did you say?

Mr. Roberts: I am sorry, I was told 12.30.

The Chairman: If that is the case, I will ask my questions tomorrow. What do you understand for tomorrow? I did not think it was that ironclad.

Mr. Roberts: I do not mind staying on an extra five minutes or so, but I . . .

The Chairman: I think that is all there is. Mr. Wise asked to go on and I have some questions. If you have to leave I would

[*Translation*]

réduction du total des dépenses de création directe d'emploi. Je ne pense pas que le ministre comprenne pleinement la portée de la situation. Je n'essaie pas de remporter des points ici, mais j'essaie de voir s'il est fermement décidé à prendre les choses en main, comme on s'y attendrait de la part de celui qui aspire au plus haut poste du pays.

Le président: M. McGrath a présenté d'autres observations, et je crois que le ministre y a déjà répondu. À moins qu'il insiste pour répondre à nouveau . . .

M. Roberts: En effet, mais je serai bref. Je ne suis pas d'accord avec l'évaluation de M. McGrath. Par exemple, pratiquement doubler le financement du Programme accès-carrière a bien permis de s'attaquer au défi qui se présente à nous. Au cours des mois où j'ai été ministre, l'augmentation des subventions, qui représente maintenant une augmentation d'environ 550 millions de dollars, que nous avons versés, a été une initiative importante.

Mais je suis ici aujourd'hui comme ministre du gouvernement pour expliquer les solutions judicieuses de ce dernier, solutions qui ont été judicieuses et utiles. Je n'irai pas jusqu'à dire qu'il n'y a plus rien à faire, et dans un rôle autre que candidat à la direction, j'ai fait des recommandations importantes sur les initiatives à prendre pour l'avenir avec plus de moyens, de fonds ainsi qu'avec des programmes plus concrets. Je serais heureux d'envoyer les textes au député, s'il ne les a pas déjà. Je ne pensais pas venir ici pour vous exposer ces idées en tant que candidat à la direction; c'est en tant que ministre de l'Emploi, pour ce gouvernement, que je suis venu parler aux membres du Comité, et leur expliquer les progrès très réels que nous avons accomplis grâce à des programmes efficaces que nous avons mis en place, en leur présentant aussi certains programmes expérimentaux que nous essayons maintenant, pour voir s'il est possible d'en faire un atout pour l'avenir.

J'espère n'avoir pas mal interprété la patience ou l'intérêt du Comité, mais j'ai pensé devoir parler de ce qui a été fait, efficacement, selon moi, et de ce que nous essayons de faire comme gouvernement. Quant au «leadership», il y aurait beaucoup d'autres choses à en dire. Je serais heureux d'en parler, mais je ne pense pas qu'il convienne que je le fasse ici.

Le président: Avant de passer à M. Wise, plusieurs m'ont dit vouloir vous poser quelques questions. Je prendrai cinq minutes pour vous en poser une, monsieur le ministre.

M. Roberts: Je vais reprendre cela, M. McGrath, mais ne devions-nous pas terminer à 12h30?

Le président: Je pensais m'étendre un peu plus. Quelle heure avez-vous dit?

M. Roberts: Je suis désolé, on m'a dit que c'était 12h30.

Le président: Dans ce cas, je poserai mes questions demain. Savez-vous ce qu'il en est pour demain? Je ne pensais pas que c'était si strict.

M. Roberts: Je veux bien rester encore cinq minutes, mais . . .

Le président: Il n'y a rien d'autre à ajouter. M. Wise a demandé à poursuivre, et j'ai quelques questions. Si vous devez

[*Texte*]

leave mine until tomorrow, but, as chairman, I have some very important questions that people give me, as chairman, to ask when they have not been asked by others.

Mr. McGrath: Mr. Wise will permit me, if you will, to ask one question, to pin the Minister down on the last exchange.

The Chairman: Okay.

Mr. McGrath: It is difficult to distinguish your two hats, because you said in western Canada, as a leadership candidate, that more unemployment insurance funds should be targeted to training. We are only spending 2.5% of UI on training. Now, you have that responsibility. Why are you not doing something about it? We have a half million young kids out there who have to cope with technological change; we have a half million women who are unemployed, and they are going to be even more affected by the new technology, given the fact that 80% of them are involved in the service sector.

• 1230

Mr. Roberts: I think the answer to that is that we are doing something about it. But I agree, and I am very clearly on the record as suggesting a transformation of unemployment insurance to enable us to use those funds much more massively than we can do now for the training of those who are already in the workforce. And I am quite happy to talk about that. But that will require, in my view, amendments to legislation to be able to do that effectively, and I do not think it is realistic to expect that is going to take place before we move into the next Parliament.

Mr. McGrath: Bring on the amendments and we will pass them in a day.

Mr. Roberts: I will see if I can get an equally reasonable commitment from other people. But it is also not just a question of bringing on amendments; it is a question of discussing that proposal with a variety of affected people. That proposal is going to be a very controversial one, that is not going to be welcomed with great enthusiasm by many in the private sector. It is going to require public discussion, which I hope is taking place in our leadership campaign. It is not just a question of bringing proposals before the House, it is also a question of getting the views, undertaking the process of consultation, which I would assume we all believe is necessary, before that can be done.

The Chairman: We will return to this tomorrow. I will just put my one question to you, Mr. Minister. I think that is all we will have for today.

When the Special Employment Initiatives Program was announced in the budget of 1983, it was announced as a fast track program to create jobs for a large number of Canadians. It finally got under way in the fall of 1983, and a certain number of projects were approved.

[*Traduction*]

partir, je garderai ma question jusqu'à demain, mais en tant que président, j'ai quelques questions importantes à poser de la part de certaines personnes, et je voudrais le faire, car d'autres ne les ont pas soulevées.

M. McGrath: Si vous voulez, M. Wise me permettra de poser une question, pour remporter un point sur le ministre pour cette dernière intervention.

Le président: Très bien.

M. McGrath: Il est difficile de faire une distinction entre vos deux fonctions, car dans l'Ouest du Canada, comme candidat à la direction, vous avez dit qu'une plus grande part du fonds d'assurance-chômage devrait être consacrée à la formation. Or nous n'y consacrons que 2.5 p. 100. Vous avez cette responsabilité. Pourquoi ne faites-vous pas quelque chose? Nous avons un demi-million de jeunes qui doivent faire face aux changements technologiques; nous avons un demi-million de femmes au chômage, elles seront encore plus affectées par les nouvelles technologies car 80 p. 100 d'entre elles travaillent dans le tertiaire.

M. Roberts: La réponse est simple, nous faisons quelque chose. Je reconnais cependant, et je l'ai dit clairement, que nous devrions transformer l'assurance-chômage afin de pouvoir consacrer une beaucoup plus grande partie de ces fonds que nous ne pouvons le faire actuellement à la formation de ceux qui sont déjà sur le marché du travail. Je Je suis tout à fait prêt à en discuter. Cependant, à mon avis, pour que cela soit efficace, des modifications à la Loi sont nécessaires et je ne pense pas qu'il soit réaliste de croire que nous pourrons le faire avant la prochaine législature.

M. McGrath: Déposez vos amendements et nous les adopterons le même jour.

M. Roberts: Je dois vérifier si d'autres sont prêts à s'engager d'une manière aussi raisonnable. Il reste que ce n'est pas une simple question d'amendements; il faut en discuter avec tous les intéressés. Cette proposition sera très controversée, elle sera loin d'être accueillie avec enthousiasme par de nombreux agents du secteur privé. Un débat public est indispensable et ce débat a déjà commencé, je l'espère, dans le cadre de la campagne à la direction de notre parti. Il ne s'agit pas simplement de déposer des propositions à la Chambre, il faut également entendre les vues des intéressés, engager la consultation, exercice indispensable, nous devons tous être d'accord, je pense, avant toute action.

Le président: Nous y reviendrons demain. Je vais simplement vous poser ma question, monsieur le ministre. Je crois que ce sera tout pour aujourd'hui.

Lorsque le Programme d'initiatives spéciales pour l'emploi a été annoncé dans le budget de 1983, il a été qualifié de programme à action rapide pour créer des emplois pour un maximum de Canadiens. Il est finalement entré en vigueur à l'automne de 1983 et un certain nombre de projets ont été approuvés.

[*Text*]

There are some examples in my own constituency where, let us say, $100,000 or $60,000 was approved for a construction project with a private institution. Often they are voluntary organizations, churches, legions and so on. But what we find happening now is that after these projects are under way—the grantee is fully within the total budget. However, the officials in your department are now saying, oh, we found out that you spent a higher percentage than the guidelines indicated in the first place. You are spending less on paying workers and more on materials and supplies. The grantees, the groups are saying, look, when we start this project, it is hard to determine exactly how much material we will need to do the total project and how many man-hours of work are required.

What is happening, and this is a terrible thing, your officials in Montreal are saying to these people, since you were supposed to spend $60,000 on man-hours of work and you have only spent $50,000, we are not going to give you that extra $10,000, even though the groups have already spent it on supplies. Let us say it was a $100,000 budget and they are fully within that . . . I find that the rules that have been laid down are so inflexible, it seems late in the game—you are putting some of these voluntary groups, churches and so on, into a position where they have got a project under way, restimulated . . . We said, go ahead and do these things, and now we are saying, we are not going to give you $10,000 or $20,000, because the mix between supplies and materials and man-hours of work is not exactly as we laid down. And so, instead of giving you all the money, we are going to keep back some of the money. We are forcing these groups to go out to try to raise $10,000 and $20,000.

I think this is an awful thing, since we, in our program, said, go out and get these things started, employ people, and they did employ people, but the exact mix is not there. Anybody who knows anything about construction, knows that you cannot tell exactly how much the material will cost or how much the labour will cost. But the point is that they are staying within the total budget.

I do not know if you are aware of this, but if you are not, would you look into it, because the whole program will backfire in our face. What was a good program to help the private sector community and the voluntary community will end up as a negative for the government and for you as the Minister.

Mr. Roberts: Yes, I will undertake to look into the situation—and I do not like to ask a question back—but perhaps I could express a view to perhaps elicit more clearly from you what the context is. Is the suggestion that there were no rules or that the rules were changed after they went into the project, or is it that they knew what the rules were but were forced to break them?

• 1235

The purpose of the program is to create jobs; and in assessing the various proposals that are made, the amount of money being spent and the number of jobs being created are the most relevant criterion, as far as we are concerned. So

[*Translation*]

Il y a des exemples dans ma propre circonscription où, disons, des sommes de 100,000$ ou de 60,000$ ont été approuvées pour un projet de construction avec une institution privée. Souvent il s'agit d'organismes bénévoles, d'Eglises, de légions, etc. Cependant, nous constatons maintenant qu'une fois ces projets démarrés et même si le bénéficiaire de la subvention n'a pas du tout dépassé le budget fixé, les fonctionnaires de votre ministère nous disent s'être aperçus de dépassement de pourcentage par rapport au plan initial. Ils leur disent qu'ils payent moins leurs ouvriers et consacrent plus d'argent aux matériaux et aux fournitures. Ces bénéficiaires, ces groupes leur rétorquent qu'il est très difficile de déterminer avec précision dès le départ quels seront les besoins en matériaux et quels seront les besoins en heures travaillées.

Ce qui est terrible, c'est que vos fonctionnaires à Montréal disent à ces gens que puisque vous étiez censés consacrer 60,000$ aux salaires et que vous n'avez dépensé que 50,000$, nous ne vous donnerons pas ces 10,000$ supplémentaires même si vous les avez déjà dépensés en fournitures. Disons qu'au départ le budget était de 100,000$ et qu'il n'a absolument pas été dépassé . . . Je trouve que les règles imposées sont trop inflexibles, que ces interventions viennent tardivement—certains de ces groupes bénévoles, certaines de ces Eglises, etc., se retrouvent avec un projet en cours . . . Nous leur avons dit, allez-y, faites ces choses, et maintenant nous leur disons, nous ne vous donnerons pas ces 10,000$ ou ces 20,000$ parce que la répartition entre les salaires et les fournitures et matériaux ne correspond pas exactement à ce qui avait été prévu. En conséquence, au lieu de vous donner tout l'argent, nous allons en garder une partie. Nous obligeons ces groupes à trouver ces 10,000$ ou ces 20,000$ qui leur manquent.

Je trouve cela terrible car dans notre programme nous leur avons dit, allez-y, réalisez ces projets, employez du personnel, et c'est ce qu'ils ont fait, mais la proportion exacte n'est pas respectée. Quiconque s'y connaît un peu en construction sait très bien qu'on ne peut dire exactement à l'avance combien coûteront les matériaux ou combien coûtera la main-d'oeuvre. Il n'en reste pas moins que les budgets sont respectés.

Je ne sais si vous êtes au courant, mais si vous ne l'êtes pas, j'aimerais que vous y jetiez un coup d'oeil car ce programme va finir par nous éclater à la figure. Ce qui était un bon programme pour aider le secteur privé et les organismes connaîtra une fin négative pour le gouvernement et pour vous en tant que ministre.

M. Roberts: Oui, je me renseignerai je n'aime pas répondre à une question par une question mais je pourrais peut-être vous demander quelques précisions supplémentaires. N'y avait-il pas de règles au départ, ou, s'il y en avait, ont-elles été changées par la suite, ou, connaissant ces règles, ont-ils été forcés de ne pas les respecter?

L'objectif du programme est de créer des emplois. En évaluant les divers projets, la somme d'argent dépensé et le nombre d'emplois créés sont les critères les plus pertinents en ce qui nous concerne. Un certain équilibre doit être respecté. A

[*Texte*]

there are standards about what the balance should be. To put it in very extreme form, if we found that instead of it being 10% going into capital and 90% going into the creation of jobs, as we had originally thought with the project, it turned out that 90% was being used in material and 10% on jobs, we would say, well, you are not meeting the purposes for which the program was created and the purpose for which criteria are established to make sure that you do.

So I would like to have a bit more clarity. But I do undertake to look into the situation and find out . . .

The Chairman: I will clarify right away, and maybe you could give me the answer tomorrow.

Yes, there were broad guide-lines in the first place. But when the people with the projects found that it was becoming difficult to follow those guide-lines, they went—I must say that this is part of the difficulty with that program, which was put in place very quickly. Whereas it was easy to find people in your department for RELAIS or NEED, they found it difficult to find the responsible office in this Special Employment Initiatives Program, and weeks went by before anybody responded to them. In the meanwhile the project had to go on. So it was not all their fault.

Now, I am not saying that we should not have—sure, the majority of the money should go for employment; but there should be some flexibility, because the buying of materials is creating employment too—not on that project, but the fact that they are buying lumber and plumbing materials is helping somebody else stay at work. There are run-off effects. So it is a bit of flexibility that I am asking for. Your officials in the field sometimes have a tendency—not just in your department, but in all these—to follow the book to the line—that you try to introduce a bit more flexibility, because it will backfire if because it is a matter of $5,000 or $10,000, still within the total budget—this went for supplies and materials to do the project—because you cannot always be absolute on that. Nobody in construction will tell you that you can be absolute.

Mr. Roberts: I will look into it. Of course, one of the problems we have in administration with this program, as opposed to the others that you mentioned, is that it is administered by 15 or 16 different departments.

The Chairman: I know that. That is why the burden should not be on the churches and the legions and the home and schools and whatever . . .

An Hon. Member: And the Members of Parliament.

The Chairman: And the Liberals and the Conservatives, I hope, too.

But it is a real problem, no matter for whom. Maybe the Conservatives are happy they do not have these problems.

Mr. Roberts: Perhaps I will be able to give you, either formally or informally, a more specific answer tomorrow. But we will certainly have the review undertaken that you have asked for.

Mr. McGrath: A supplementary. Would the Minister also undertake, if he can find out for us . . . what is the hold-up in

[*Traduction*]

la limite, si nous découvrions qu'au lieu de consacrer 10 p. 100 aux matériaux et fournitures et 90 p. 100 à la création d'emplois comme le prévoyait le projet à l'origine, il s'avérait que 90 p. 100 sont consacrés aux matériaux et 10 p. 100 aux emplois, notre réaction serait que les objectifs pour lesquels ce programme a été créé ne sont pas respectés et si ces critères ont été établis c'est pour être certain qu'ils soient respectés.

J'aimerais donc connaître un peu plus les détails. Je m'engage néanmoins à me renseigner pour voir . . .

Le président: Je vais vous donner des précisions immédiatement et vous pourrez peut-être me donner la réponse demain.

Oui, au départ il y avait des directives assez souples. Cependant, lorsque les responsables de ces projets ont constaté qu'il était difficile de suivre ces directives, ils ont . . . Je dois dire que c'est en partie la difficulté que pose ce programme qui a été mis en place très rapidement. Alors qu'il était facile de trouver dans votre ministère les responsables du Programme RELAIS, ils ont constaté qu'il était difficile de trouver les responsables de ce programme d'initiatives spéciales pour l'emploi, et des semaines se sont écoulées avant que personne ne leur réponde. Entre-temps le projet devait se poursuivre. Ce n'était donc pas entièrement de leur faute.

Je ne dis pas que nous ne devrions pas avoir—il est certain que la plus grosse part de l'argent devrait aller à l'emploi; mais il devrait y avoir une certaine souplesse car l'achat de matériaux crée également des emplois—indirectement—le fait qu'ils achètent du bois ou des matériaux de plomberie aide quelqu'un d'autre à garder son emploi. Il y a des effets secondaires. Je demande simplement un peu de souplesse. Vos fonctionnaires ont parfois tendance—pas seulement dans votre ministère—à suivre le règlement à la lettre et un peu de souplesse serait la bienvenue car il ne s'agit que de 5,000$ ou de 10,000$ alors que le budget total est toujours respecté—cet argent a servi à acheter des fournitures et des matériaux pour ce projet—et tout le monde, dans la construction, vous dira qu'il est impossible de chiffrer de manière absolue.

M. Roberts: Je me renseignerai. Bien entendu, un des problèmes que nous pose l'administration de ce programme, contrairement aux autres que vous avez mentionnés, est qu'il est administré par 15 ou 16 ministères différents.

Le président: Je le sais. C'est la raison pour laquelle cette responsabilité ne devrait pas être imposée aux Eglises, aux légions, aux foyers, aux écoles etc . . .

Une voix: Et aux parlementaires.

Le président: Aux Libéraux et aux Conservateurs, je l'espère, également.

Quoi qu'il en soit, c'est un véritable problème. Les Conservateurs sont peut-être heureux de ne pas avoir ces problèmes.

M. Roberts: Je serai peut-être en mesure de vous donner une réponse plus précise demain, officiellement ou officieusement. Nous procéderons de toute manière à l'examen que vous avez réclamé.

M. McGrath: Une question complémentaire. Le ministre pourrait-il également se renseigner et nous informer de la

[*Text*]

allocating the $40 million that remains of that program, since that is the only part of the program that opposition members were able to participate in. We are anxious for our constituencies to get some advantage from that program.

Mr. Roberts: And so am I, Mr. Chairman; so I have written to the relevant Ministers, whose counsel and judgment in these matters are important, to try to speed up their responses to me so that we will be able to respond quickly.

I share the concern. Before coming here I tried to find out why there seemed to be some delays in approving those. I have been trying to follow up.

Mr. McGrath: Would you also let us know how many applications there are for the program? I wrote you, for example, even though the funding would come under I think two separate departments. In my case I think it was Fisheries and Oceans and the Post Office.

Mr. Roberts: I will try. I do not know whether the coordinating committee has a list of all the outstanding applications, but I will try to get that information.

The Chairman: Thank you.

The meeting is adjourned until tomorrow at 11.00 a.m., when we will deal with Immigration estimates, and then tomorrow afternoon at 3.30 p.m. we will go back to Employment estimates.

[*Translation*]

raison pour laquelle les 40 millions restants de ce programme—seule partie du programme à laquelle les membres de l'Opposition aient accès—sont bloqués. Nous aimerions que nos circonscriptions bénéficient de ce programme.

M. Roberts: Moi aussi, monsieur le président. Les conseils et le jugement des ministres concernés sont importants et je les ai donc pressés de me répondre afin que nous parvenions à une solution rapide.

Je partage vos soucis. Avant de venir ici j'ai essayé de découvrir la raison de ces délais d'approbation. Je me renseigne.

M. McGrath: Voudriez-vous aussi nous dire combien de demandes ont été reçues pour ce programme? C'est à vous que j'ai écrit, dans le cas qui me concerne, bien que le financement, sauf erreur, soit assuré par deux ministères différents. Dans mon cas je crois qu'il s'agissait de Pêches et Océans et de la Société canadienne des Postes.

M. Roberts: J'essaierai. Je ne sais si le comité de coordination a une liste de toutes les demandes en suspens, mais j'essaierai d'obtenir ces renseignements.

Le président: Merci.

La séance est levée jusqu'à demain 11 heures. Nous étudierons le budget de l'immigration puis à 15h30 nous reviendrons à celui de l'Emploi.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Employment and Immigration:

Mr. Gaétan Lussier, Deputy Minister/Chairman;

Mr. John Edwards, Associate Deputy Minister/Vice-Chairman.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

M. Gaétan Lussier, Sous-ministre et Président;

M. John Edwards, Sous-ministre associé et Vice-président.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

TORY LIBRARY MATERIAL

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Thursday, May 17, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 5

Le jeudi 17 mai 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

MAIN ESTIMATES 1984-85:

Votes 10, 15, 20 and 25 under EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

CONCERNANT:

BUDGET PRINCIPAL 1984-1985:

Crédits 10, 15, 20 et 25 sous la rubrique EMPLOI ET IMMIGRATION

APPEARING:

The Hon. John Roberts
Minister of Employment and Immigration

COMPARAÎT:

L'hon. John Roberts
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

JUN 7 - 1984

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

36319—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Derek Blackburn
Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Ursula Appolloni
Alexandre Cyr
Albert Cooper
Maurice A. Dionne
Raymond Dupont
Robert Gourd
Cyril Keeper
Jean-Claude Malépart
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 69(4)(*b*)

On Wednesday, May 16, 1984:
Marcel Lambert replaced Robert L. Wenman;
Scott Fennell replaced Joe Reid.

On Thursday, May 17, 1984:
Robert L. Wenman replaced Marcel Lambert;
Gerry St. Germain replaced Scott Fennell.

Conformément à l'article 69(4)*b*) du Règlement

Le mercredi 16 mai 1984:
Marcel Lambert remplace Robert L. Wenman;
Scott Fennell remplace Joe Ried.

Le jeudi 17 mai 1984:
Robert L. Wenman remplace Marcel Lambert;
Gerry St. Germain remplace Scott Fennell.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 17, 1984
(6)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 11:06 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Lambert, Massé, McGrath.

Alternates present: Messrs. Cyr, Fennell, Wise.

Other Members present: Messrs. Heap, McDermid, Reid (*St. Catharines*).

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

Appearing: The Honourable John Roberts, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: *From the Department of Employment and Immigration*: Mr. Gaétan Lussier, Deputy Minister/Chairman; Mr. J.C. Best, Executive Director, Immigration.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 21, 1984 relating to the Main Estimates 1984-85 (*See Minutes or Proceedings Tuesday, January 31, 1984, Issue No. 1*).

By unanimous consent, the Chairman called Votes 20 and 25 under EMPLOYMENT AND IMMIGRATION.

The Minister made an opening statement and with the witnesses, answered questions.

At 12:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING
(7)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3:42 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, Lambert, Lapointe (*Beauce*), McGrath.

Alternate present: Mr. Fennell.

Other Members present: Messrs. Heap, Reid (*St. Catharines*), Waddell, Wenman.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

Appearing: The Honourable John Roberts, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: *From the Department of Employment and Immigration*: Mr. Gaétan Lussier, Deputy Minister/Chairman; Mr. John Edwards, Associate Deputy Minister/Vice-Chairman; Mr. Duncan Campbell, Executive Director, Labour Market Development.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 17 MAI 1984
(6)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 11 h 06, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Lambert, Massé, McGrath.

Substituts présents: MM. Cyr, Fennell, Wise.

Autres députés présents: MM. Heap, McDermid, Reid (*St. Catharines*).

Aussi présent: *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Comparaît: L'honorable John Roberts, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: *Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration*: M. Gaétan Lussier, sous-ministre et président; M. J.C. Best, directeur exécutif, Immigration.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du 21 février 1984 relatif au Budget principal de 1984-1985 (*Voir Procès-verbal du mardi 31 janvier 1984, fascicule nº 1*).

Par consentement unanime, le président met en délibération les crédits 20 et 25 inscrits sous la rubrique EMPLOI ET IMMIGRATION.

Le Ministre fait une déclaration préliminaire, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

A 12 h 50, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(7)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 15 h 42, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, Lambert, Lapointe (*Beauce*), McGrath.

Substitut présent: M. Fennell.

Autres députés présents: MM. Heap, Reid (*St. Catharines*), Waddell, Wenman.

Aussi présent: *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Comparaît: L'honorable John Roberts, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: *Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration*: M. Gaétan Lussier, sous-ministre et président; M. John Edwards, sous-ministre associé et vice-président; M. Duncan Campbell, directeur exécutif, Développement du marché de travail.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated February 21, 1984 relating to the Main Estimates 1984-85 (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, January 31, 1984, Issue No. 1*).

By unanimous consent, the Chairman called Votes 10 and 15 under EMPLOYMENT AND IMMIGRATION.

The Minister made an opening statement.

By unanimous consent, it was agreed,—That the document entitled "A Task Force on Technological Change and Manpower Retraining" be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "TRAV-2"*).

The Minister and the witnesses answered questions.

By unanimous consent, the documents relating to the Canadian Alliance for Italian Integration and Culture, submitted by Mr. Waddell, were tabled as exhibits with the Clerk of the Committee (*See exhibit "TRAV-1"*).

By unanimous consent, the document entitled "Assessment Report: The Canadian Alliance for Italian Integration and Culture", submitted by the Minister, was tabled as an exhibit with the Clerk of the Committee (*See exhibit "TRAV-2"*).

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du 21 février 1984 relatif au Budget principal de 1984-1985 (*Voir Procès-verbal du mardi 31 janvier 1984, fascicule nº 1*).

Par consentement unanime, le président met en délibération les crédits 10 et 15 inscrits sous la rubrique EMPLOI ET IMMIGRATION.

Le Ministre fait une déclaration préliminaire.

Par consentement unanime, *il est convenu*,—Que le document intitulé «*A Task Force On Technological Change and Manpower Retraining*» figure en annexe aux *Procès-verbaux et témoignages* de ce jour (*Voir Annexe «TRAV-2»*).

Le Ministre et les témoins répondent aux questions.

Par consentement unanime, les documents relatifs à la «*Canadian Alliance for Italian Integration and Culture*», présentés par M. Waddell, sont déposés à titre de pièces chez le greffier du Comité (*Voir pièce «TRAV-1»*).

Par consentement unanime, le document intitulé «*Assessment Report: The Canadian Alliance for Italian Integration and Culture*», présenté par le Ministre, est déposé à titre de pièce chez le greffier du Comité (*Voir pièce «TRAV-2»*).

A 18 heures, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Thursday, May 17, 1984

• 1105

The Chairman: I call the meeting to order.

Today we have before us once more the estimates of the Minister for Employment and Immigration. Today we are dealing with the estimates relating to the immigration side of the department; that is, Votes 20 and 25.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

B—Canada Employment and Immigration Commission—Immigration Program

Vote 20—Immigration—Operating Expenditures..... $81,432,000

Vote 25—Immigration—Contributions.....$31,863,000

The Chairman: I ask for the consent of the committee to deal with those estimates, otherwise, we deal with Vote 1 only.

Do I have that agreement?

Some Hon. Members: Agreed.

The Chairman: Agreed.

The Minister has with him his officials from the Department, especially those on the immigration side, and because this is the first time he will appear before the committee on immigration matters he has asked for the opportunity to make a statement, which will be followed by questioning from the members.

Minister.

Hon. John Roberts (Minister of Employment and Immigration): Thank you, Mr. Chairman.

It is not a short statement, but I will try to read it as quickly as possible. I believe, and I certainly hope, it is being distributed to members of the committee.

I am pleased to have the opportunity to have the opportunity to address this committee on the 1984-85 Main Estimates for Employment and Immigration.

This morning I will limit my remarks to Vote 20, which covers the Immigration Program, amounting to $121.9 million and 2,219 person-years.

One of the most important challenges now facing us in the field of immigration is the question of refugees, particularly those who arrive spontaneously at Canadian ports of entry and seek to remain here.

In 1983 a total of 17,775 refugees and people in refugee-like situations came to Canada. Of that number, 4,209 came under special humanitarian programs implemented for designated classes from such countries as Chile, Uruguay, Poland and El Salvador.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le jeudi 17 mai 1984

Le président: Je convoque la réunion.

Aujourd'hui, nous voici de nouveau en présence des prévisions du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Il s'agit là de prévisions ayant trait au domaine de l'immigration du Ministère, soit les crédits 20 et 25.

EMPLOI ET IMMIGRATION

B—Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration—Programme d'immigration.

Crédit 20—Immigration—Frais d'exploitation...$81,432,000

Crédit 25—Immigration—Contributions.....$31,863,000

Le président: Je demande au Comité l'autorisation d'examiner ces prévisions, sinon le crédit 1 seulement.

Sommes-nous d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: D'accord.

Le ministre est venu accompagné des fonctionnaires de son ministère chargés de l'immigration. Puisque c'est la première fois qu'il comparaît devant le Comité pour expliquer les crédits de l'Immigration, il nous a demandé de faire un exposé, qui sera suivi par les questions des députés.

Monsieur le ministre.

L'honorable John Roberts (ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Merci, monsieur le président.

Comme mon énoncé est assez long, je le lirai le plus rapidement possible. J'espère qu'il a déjà été distribué aux membres du Comité.

Je suis heureux de pouvoir entretenir les membres du Comité du Budget principal des dépenses pour l'année 1984-1985—Emploi et Immigration.

Ce matin, je limiterai mes propos au crédit 20, qui concerne le programme d'immigration. Ce dernier est de l'ordre de 121.9 millions de dollars et touche 2,219 années-personnes.

L'un de nos défis les plus importants dans le domaine de l'immigration est actuellement la question des réfugiés, plus particulièrement ceux qui se présentent spontanément aux ports d'entrée au Canada et s'efforcent d'y rester.

En 1983, le nombre de réfugiés et de personnes connaissant des situations semblables à celle de réfugié s'est élevé, au total, à 17,775. De ce nombre, 4,209 cas à caractère humanitaire relevaient de programmes mis en oeuvre à l'intention des catégories désignées venant de pays tels que le Chili, l'Uruguay, la Pologne et le Salvador.

[*Text*]

Canada is primarily a country of refugee resettlement rather than first asylum. The international framework of protection for refugees is stabilized by such countries as Canada, the United States and Australia, which accept large numbers of refugees whom we select in other countries and bring here for permanent residence.

Nevertheless, because of the volume of people seeking to make a refugee claim at our frontiers, we are becoming, in a sense, in a loose description, a *de facto* country of first asylum. That has not, I think, been the intention of government, nor was it the intention of Parliament. This causes a dilemma because we cannot perform both functions on a large scale. Part of the problem lies in the fact that the system that was formalized in 1976 to determine refugee claims in Canada is not working as well as it should. It does not identify refugees quickly enough or lead to the removal of those who are not refugees within a reasonable course of time.

Because of the extensive delays, many people have been drawn into this system, and we have accumulated something over 12,000 cases at various stages of review and appeal. About half of that number were logged—that is to say entered the system—in the last year.

We have augmented resources at various levels of the process and experimented with an oral form of claims process. Benefits have thus been achieved in identifying some worthwhile cases, but the build-up in cases in the system has continued relentlessly.

Last November I promised to investigate the problem and determine what must be done, and there are a variety of things that must be done.

First and foremost, we need to change the determination system; that is, change the Act which impedes change to make it more efficient without compromising our high standards of fairness. The exact methods for change are not as clear. We have no models to follow that provide adequate standards of fairness and efficiency that we seek for the Canadian context.

I have therefore appointed, I am announcing today, the noted author and humanitarian Dr. Gunther Plaut to look at these issues, consult in Canada and abroad and report back to me.

Refugee interest groups have been heard regularly on this issue, but there remains a need for broadly based consultations, public consultations, to ensure support for this important function. There must be a broad consensus if Canadian standards of fairness and compassion are to be upheld.

• 1110

Rabbi Plaut intends to make his recommendations upon completion of his study, I would hope possibly in about six months time. I feel that we should now move promptly to

[*Translation*]

Le Canada est un pays de réétablissement plutôt que de premier asile. Des pays tels que le Canada, les États-Unis et l'Australie, qui accordent le droit d'asile à un grand nombre de réfugiés qu'ils sélectionnent dans d'autres pays et qu'ils laissent entrer pour s'y établir, assurent un fonctionnement équilibré du système de protection des réfugiés à l'échelle internationale.

Toutefois, en raison du grand nombre de personnes qui revendiquent le statut de réfugié à nos frontières, le Canada est en voie de devenir un véritable pays de premier asile, ce qui n'était pas dans l'intention du gouvernement ni du Parlement. Cette évolution nous enferme dans un dilemme, parce que nous ne pouvons agir à grande échelle sur les deux fronts. Le problème réside partiellement dans le fait que le processus d'établissement du statut de réfugié au Canada, entré en vigueur en 1976, ne fonctionne pas aussi bien que l'on avait escompté. Ce processus ne permet pas de déterminer assez rapidement qui pourra obtenir le statut de réfugié ni d'éliminer les demandes non admissibles dans un délai raisonnable.

En raison de retards importants, beaucoup de personnes ont dû recourir à ce système, et nous avons accumulé plus de 12,000 cas à différents stades des procédures d'étude et d'appel. Environ la moitié d'entre eux ont été enregistrés, c'est-à-dire versés dans le système.

Nous avons accru les ressources à divers niveaux de la procédure et fait l'essai d'une méthode orale de traitement des demandes. Des progrès ont ainsi pu être réalisés, qui ont permis de repérer quelques cas intéressants, mais les dossiers ont continué de s'accumuler inexorablement.

En novembre dernier, j'ai promis d'étudier le problème afin de trouver ce qu'il convenait de faire. Il faut bien dire qu'il y a beaucoup à faire.

En tout premier lieu, nous devons modifier le processus de reconnaissance du statut de réfugié, c'est-à-dire modifier la loi qui empêche d'apporter des changements susceptibles de rendre le système plus efficace, sans renoncer aux normes rigoureuses d'impartialité que nous avons adoptées. Les moyens précis qui permettraient d'y parvenir ne sont pas évidents. Nous ne disposons d'aucun modèle à suivre, qui puisse offrir les normes d'impartialité et d'efficacité que nous recherchons dans le contexte canadien.

Par conséquent, j'ai chargé M. Gunther Plaut, auteur et humaniste réputé, d'étudier ces questions, de procéder à des consultations au Canada et à l'étranger, et de m'en faire rapport.

Les groupes soucieux de défendre les intérêts des réfugiés ont régulièrement fait connaître leurs vues sur la question, mais il reste à s'assurer, par de vastes consultations publiques, que la population nous appuie dans cette importante mission. Le maintien des principes d'équité et de compassion que préconise le Canada doit forcément reposer sur une volonté collective.

Le rabbin Plaut me fera ses recommandations d'ici six mois, je l'espère, à la fin de son étude. Nous devons faire vite, j'en suis convaincu, pour régler ce problème. Concurremment, je

[*Texte*]

resolve this matter. Concurrently I am submitting to Cabinet a proposal to deal with the claims backlog and which should lead to a progressive reduction and elimination over three years. Dr. Plaut has my full confidence in his undoubted personal capacity to pull together the many strands of this debate.

Of course, over the past few years a great deal of work has been done on the study of these issues. Professor Ratushny of the University of Ottawa has submitted a report to me, and this paper will be made available to Members and to the general public as soon as the translation and printing are completed. This document is a compilation of material, outlining many of the current problems connected with the refugee determination process and relating a partial history of policy development in this area.

The paper is not—and I must emphasize this—is not intended to be an exposition of official government policy or an outline of future policy. Rather, it will be presented as a document which interested parties may find useful in the process of consultations which Dr. Plaut is now undertaking on my behalf. I hope that Members and the interested public will study Professor Ratushny's paper and provide Dr. Plaut with their views on the models proposed, and with their proposals for a new determination system. Consultations will not be limited only to the models proposed in the Ratushny papers.

To be sure, Canada can continue to be a major resettlement country. We have placed visa requirements on the major sources of new claims, not to close off access to refugees but to ensure we admit those in genuine and critical need of our help. Where we have placed a visa requirement on refugee-producing countries, at the same time we have initiated special programs and/or designated them to facilitate refugee selection within those countries themselves. I will speak a bit more of that in a moment. Overall, Canada has and will continue to be a world leader in refugee release.

I would like now to discuss illegal migrants. You will recall that I established a Minister's Review Committee on Long-Term Illegal Migrants in August 1983, as a result of the recommendations put forth in a report prepared by W.G. Robinson for my predecessor. This committee is composed of senior officials from both in and out of the immigration field, and since September 1983 has been under the chairmanship of Mr. Rémi Bujold, Member of Parliament.

The role of that committee is to review cases of illegal migrants who have been in Canada for five years or more, with a view to legalizing their status. The basic criteria for consideration by that review committee is that an individual must have been continuously in Canada, underground and illegally, for a period of five years or more. By the term "underground" I mean that the individual must have been living illegally in Canada without coming to the attention of immigration officials. The prospective immigrant who applies to the committee must satisfy the members that he or she is success-

[*Traduction*]

soumets au Cabinet un projet en vue d'écouler l'arriéré actuel dans l'étude des revendications; ces mesures devraient permettre de le réduire progressivement au point de l'éliminer d'ici trois ans. Il ne fait aucun doute, selon moi, que M. Plaut saura, grâce à ses qualités personnelles, concilier les divers courants au sein de ce débat.

Au cours des quelques dernières années, toutefois, ces questions ont fait l'objet d'intenses études. Le professeur Ratushny de l'Université d'Ottawa m'a récemment remis un rapport, dont le texte sera mis à la disposition des députés et du public en général dès que la traduction et l'impression en auront été réalisées. Le document en question rassemble des textes qui soulignent les problèmes actuels reliés à la détermination du statut de réfugié et qui retracent dans les grandes lignes l'élaboration de la politique en la matière.

Je veux souligner que le rapport ne se veut évidemment pas un énoncé de la politique officielle du gouvernement ni un aperçu de celle à venir. On devra plutôt le voir comme un document que les parties intéressées pourront consulter au cours des démarches consultatives que tient M. Plaut en mon nom. J'ai espoir que les députés et le public intéressé ont le texte de M. Ratushny et présenteront à M. Plaut leurs vues sur les schémas proposés, ainsi que leurs propositions relativement à l'élaboration d'un nouveau mécanisme de reconnaissance du statut de réfugié. Les consultations ne seront pas restreintes aux schémas proposés dans le document.

Pour que le Canada puisse demeurer un des principaux pays d'accueil, nous avons rendu le visa obligatoire dans le cas des pays d'où viennent habituellement les revendicateurs. Il ne s'agit pas de fermer la porte aux réfugiés, mais plutôt de voir à ce que seules les personnes qui ont un besoin d'aide aigu et légitime soit de fait admises. Lorsque nous avons rendu obligatoire le visa pour les pays d'où viennent habituellement des réfugiés, nous avons en même temps créé des programmes spéciaux ou désigné ces réfugiés en vue de faciliter leur sélection dans leur pays d'origine même. Je reviendrai sur cette question plus tard. Dans l'ensemble, le Canada est et restera un des champions mondiaux de l'aide aux réfugiés.

J'aimerais maintenant parler des immigrants illégaux. Vous vous souvenez sans doute que j'ai créé un comité d'étude en août 1983, le Comité d'étude du ministre sur les illégaux de longue date, à la suite des recommandations du rapport de M. W.G. Robinson préparé pour mon prédécesseur. Ce comité est composé de hauts fonctionnaires de l'Immigration, mais aussi de responsables d'autres secteurs. Depuis septembre 1983, il est présidé par M. Rémi Bujold, député à la Chambre.

Le rôle de ce comité est d'étudier les cas des illégaux qui sont au Canada depuis au moins cinq ans, en vue de légaliser leur situation. Les principaux critères auxquels doit répondre un illégal pour que son cas soit étudié par ce comité sont les suivants: il doit avoir séjourné au Canada, «clandestinement» et illégalement, pendant au moins cinq ans, sans interruption. Par «clandestinement», je veux dire que cette personne doit avoir vécu illégalement au Canada, à l'insu des agents responsables de l'immigration. L'immigrant éventuel doit aussi pouvoir démontrer aux membres du comité qu'il est établi avec succès au Canada et qu'il continuera d'en être ainsi.

[*Text*]

fully established in Canada and has the potential for future continued establishment.

Other factors taken into account include relatives in Canada, the type of employment the person has accepted, their immigration history and the reasons for remaining in Canada without status. One of the unique features of this program is that illegal migrants may submit applications for consideration to the committee, anonymously, via an interested third party such as a friend, lawyer or a Member of Parliament.

This program was initially due to expire at the end of March 1984, but in response to a variety of concerns and comments expressed by several groups across Canada it has been extended to the end of August 1984. In order to publicize this fact and to ensure that those who might be able to take advantage of the program, an extensive advertising campaign was undertaken in the media across the country.

Perhaps the members of the committee would like to understand to some extent the effectiveness of the committee review so far. I therefore furnish the following figures: as of April 30, 1984, the review committee had held 30 meetings, and a total of almost 2,000 applications have been dealt with. Of the eligible applications, 1,374 were approved, 83 refused and 118 cases deferred for additional information. In effect, the approval rate is over 94%. As of the end of last month, there were 216 cases awaiting decision. Visa requirements were also considered in Mr. Robinson's Illegal Migrants in Canada Study. According to the Immigration Act—this is not widely understood—all visitors to this country are required to obtain a visa before appearing at a Canadian port of entry. The legislation however also provides for examption from that general requirement for the nationals of certain countries, on the basis of traditional, historical, economic and cultural ties, the volume of traffic bilateral agreements and reciprocity.

• 1115

In June of 1977, the Cabinet gave approval in principle to extending the use of visitor visa requirements where control problems warranted. Since that date, visitor visa exemptions for 18 countries have been rescinded.

The Robinson report recommended that the government undertake a major review of the current visa exemption list and, in absence of compelling reasons to the contrary, rescind all exemptions except those held by citizens of the United States; that those coming from any other country to Canada will be required to have a visitor visa. I would be interested to hear the reaction of members of the committee to that suggestion.

It was not, however decided by my predecessor that the visa visitor visa requirements to all countries be expanded as Mr. Robinson has suggested. However, I do believe that the list of visa exempt countries should be reviewed on a regular basis and, as situations change and the numbers of illegal migrants

[*Translation*]

Parmi les autres facteurs dont le comité tiendra compte, il y a notamment la présence de parents au Canada, le genre d'emploi que la personne a accepté, son passé en matière d'immigration et les raisons pour lesquelles elle est restée au Canada sans statut légal. L'une des caractéristiques de ce programme consiste en ce que les illégaux peuvent, par l'intermédiaire d'un tiers, présenter au comité une demande d'étude, en gardant l'anonymat. Ce tiers peut être un ami, un avocat ou même un député.

A l'origine, ce programme devait prendre fin le 30 mars 1984. Toutefois, en raison des points de vue exprimés par plusieurs groupes intéressés à travers le Canada, il a été prolongé jusqu'au 31 août 1984. Pour faire connaître cette décision et s'assurer que tous ceux à qui cela pourrait s'adresser le sachent, une grande campagne de publicité a été menée dans les médias ethniques et non ethniques du Canada.

Afin de démontrer aux membres du Comité l'efficacité du Comité d'étude du Ministre, je vous présente les statistiques suivantes. Au 30 avril 1984, le Comité avait tenu 30 réunions et avait été saisi d'un peu moins de 2000 demandes. En ce qui concerne les demandes admissibles, il en avait approuvé 1,374 et rejeté 83, puis il avait reporté l'étude de 118 autres en attendant des renseignements supplémentaires. Le taux d'approbation dépasse donc 94 p. 100. Le 30 avril dernier, il restait à régler 216 cas. Les exigences relatives aux visas ont également été analysées dans l'étude de M. Robinson, «Les immigrants illégaux au Canada». Selon la Loi sur l'immigration, tous les visiteurs sont tenus d'obtenir un visa avant de se présenter à un point d'entrée canadien, exigence trop souvent ignorée. La Loi prévoit toutefois des exceptions en ce qui concerne les ressortissants de certains pays, en fonction des traditions, des liens historiques, économiques et culturels, du volume des mouvements, ainsi que des ententes bilatérales et de la réciprocité.

En juin 1977, le Cabinet approuvait en principe la prolongation des conditions régissant le visa, lorsque des problèmes de contrôle la justifient. Depuis cette date, les exemptions touchant les visas de visiteur accordés à 18 pays on été abrogées.

Le rapport Robinson proposait que le gouvernement entreprenne une révision approfondie de la liste actuelle d'exemption de visa et, en l'absence de motifs contraignant à déroger à ce règlement, abroge toutes les exemptions, sauf celles qui sont détenues par les ressortissants des États-Unis. On recommandait donc d'exiger que les ressortissants de tous les autres pays se présentent au Canada munis d'un visa de visiteur. J'aimerais savoir ce que les membres du Comité pensent de cette suggestion.

Mon prédécesseur a néanmoins décidé de ne pas étendre les conditions de visa de visiteur à tous les pays, contrairement à la recommandation de monsieur Robinson. Cependant, je crois que la liste des pays exemptés de visa devrait être régulièrement revue. A mesure que les situations se modifient et si le

[*Texte*]

coming from certain countries proves to be significant, these exemptions will be withdrawn. For example, I noted with particular concern in 1982 that disproportionately high numbers of visitors from Guyana and Jamaica had to be removed from Canada because they were here illegally. Out of every 1000 visitors from Guyana 53 had to be removed, and out every 1000 Jamaican visitors, about 46 had to be removed, in comparison only about 4 of every 1000 visitors from the Phillipines were removed during the same period, only 1 person for every 2000 visitors from the United Kingdon. A total of 486 Guyanians and 1,107 Jamaicans were removed in 1982.

It was as a result of those statistics of the high preponderance of problems that were arising from visitors coming from those two countries, that Guyana and Jamaica were deleted from the visa exampt list in March of this year. Members might be interested in the financial implications of that. During the fiscal year 1982-83, the Commission devoted 1,064 person-years to the enforcement of the Immigration Act. Of that total, 160 person-years were expended on enforcement activity directed toward illegals from Jamaica and Guyana—about 15%. In dollar terms that would equate approximate to $7.4 million, including administrative and related costs. The detention and removal costs would amount to an additional $600,000, so the total costs to the government of Canada of dealing with people coming from Jamaica and Guyana, who had to be removed from the country, was something well over $8 million that year. At the same time, in response to the serious situation in Guatamela, that country was also removed from the list. The purpose in this case was to enable us to provide for refugee selection in the country of origin, and to establish a special program to aid Guatemalan refugee claimants.

At the present time visa requirements and exemptions are almost equally divided; from approximately 90 countries visas are required; about 80 are exempted from that requirement. We are continually reviewing with the visa exempt countries. Recently, for instance, both Israel and Saudi Arabia were removed from the list of countries from which visas are required because Canadian authorities have experienced very few enforcement problems from either of these countries.

I would now like to make a few comments about the ISAP program—Immigrant Settlement and Adaptation Program. Under that program, the Canada Employment and Immigration Commission provides funds to more than 130 voluntary organizations across Canada to assist in settlement services to immigrants. There has been concern that the existing levels of assistance to agencies from ISAP might be lowered because of the reduced intake of immigrants into the country in recent years, but without regard to the continuing need of immigrants who had arrived in the past.

[*Traduction*]

nombre des illégaux venant de certains pays atteint de très grandes proportions, les exemptions de visa seront supprimées. Par exemple, en 1982, nous avons remarqué avec une certaine inquiétude qu'un nombre étonnamment élevé de visiteurs en provenance de la Guyane et de la Jamaique avaient dû être renvoyés du Canada parce qu'ils y séjournaient illégalement. De chaque tranche de 1,000 visiteurs originaires de la Guyane, 53 ont dû être renvoyés, tandis que 46 ont dû l'être pour chaque tranche de 1,000 visiteurs de la Jamaique. Comparativement, seulement quatre visiteurs par tranche de 1,000 en provenance des Philippines ont été renvoyés au cours de la même période, et seulement une personne par tranche de 2,000 visiteurs en provenance du Royaume-Uni. Au total, en 1982, 486 Guyanais et 1,107 Jamaiquains ont été renvoyés.

C'est à la suite de la recrudescence des problèmes chez les visiteurs provenant de ces deux pays que la Guyane et la Jamaique ont été retirés de la liste des pays jouissant de l'exemption du visa. Conséquence monétaire, au cours de l'année financière de 1982-1983, la Commission a consacré 1064.5 années-personnes au titre de l'exécution de la Loi sur l'immigration. De ce nombre, 160—environ 15 p. 100—l'ont été à l'égard des illégaux de la Jamaïque et de la Guyane. Converties en dollars, ces 160 années-personnes représentent une dépense approximative de 7,400,000$, y compris les coûts liés à l'administration ainsi que les coûts connexes. Compte tenu de coûts additionnels de 600,000$ au titre de la détention et du renvoi, on peut évaluer la dépense globale pour le Gouvernement du Canada à plus de huit millions de dollars. Concurremment, devant la situation qui s'aggravait au Guatemala, nous avons également privé ce pays de ce privilège. Dans ce dernier cas, la mesure visait à permettre de procéder à la sélection des réfugiés dans le pays d'origine et d'instaurer un programme spécial à l'intention des Guatémaltèques revendiquant le statut de réfugié.

Actuellement, les conditions de visa et les exemptions sont divisées à presque égalité entre environ 90 pays qui demandent un visa et 80 qui en sont exemptés. Nous révisons continuellement la liste des pays exemptés du visa. Ainsi, dernièrement, Israel et l'Arabie saoudite ont été retirés de la liste des pays pour lesquels on exigeait le visa, parce que les autorités canadiennes n'ont rencontré que peu de problèmes d'exécution de la Loi avec les ressortissants de ces deux pays.

J'aimerais maintenant toucher un mot du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants, communément appelé PEAI. Grâce à ce programme, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada accorde des fonds à plus de 130 organismes bénévoles partout au Canada pour aider à l'établissement des immigrants. On craint dans certains milieux que l'aide qui leur est apportée par l'entremise du PEAI ne soit réduite à cause de la diminution du nombre de nouveaux immigrants admis au Canada depuis quelques années, sans que l'on ne tienne compte des besoins qu'éprouvent toujours les immigrants arrivés précédemment.

[*Text*]

• 1120

I am pleased, therefore, to say that there will be no such reduction in the federal ISAP budget for 1984-85.

Following extensive consultations during the past year with federal-provincial and non-governmental immigrant-serving organizations, we have, however, made some changes in the program to improve its effectiveness. No longer is an immigrant ineligible for ISAP-funded services if he or she has been in Canada for longer than 36 months. Some newcomers have a legitimate requirement for settlement services even after three years. In fact, some do not approach an agency for help until they have been in the country for that long a period.

In addition, the ISAP services guidelines were recently redefined in an effort better to meet basic settlement needs. The services agencies will now provide are expected to be less time consuming for ISAP agency personnel to administer. This means that even though there will be more clients—as services are offered to those in the country for more than three years—because of the streamlining of services expenses are not expected to increase at the same rate.

As you know, the number of immigrants coming to Canada has been decreasing steadily during the past several years. The ISAP budget has not experienced a corresponding decrease. In 1981-82, when 121,000 immigrants were received in Canada, the budget was $2.6 million. In 1983-84 the level of immigration was set at 90,000 to 95,000 and the ISAP budget was $3.14 million. The same levels of budget are assigned for 1984-85. It seems to me that fact clearly reflects our strong commitment to helping in the settlement of newcomers to Canada.

I should point out that it is impossible at this time accurately to assess just how many more clients ISAP agencies will receive each year as a result of our eliminating the 36-month requirement. However, a data collection system has been implemented which will help us predict our needs more accurately in the future. Traditionally, as you know, ISAP budgets have been based on the number of immigration admissions during a given year. We fully expect that the data now being collected with the help of the ISAP agencies will demonstrate that ISAP funding in the future should also take into account recent arrivals from previous years.

Committee members are of course aware that family reunification is one of the basic underlying objectives of immigration policy. Our policy recognizes the importance of the family unit in Canadian society and facilitates the admission of dependent family members, including spouses and fiancé(*e*)s.

[*Translation*]

C'est avec plaisir que je vous annonce qu'il n'y aura pas de réduction de cet ordre au titre du budget du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants du gouvernement fédéral, pour l'exercice 1984-1985.

A la suite de consultations prolongées tenues l'an dernier avec des organisations fédérales provinciales et non gouvernementales vouées au service des immigrants, nous avons, toutefois, apporté quelques modifications au programme en vue d'en accroître l'efficacité. Aucun immigrant ayant séjourné plus de 36 mois au Canada ne pourra se voir refuser les services subventionnés par le PEAI. Certains nouveaux arrivants sont en droit d'exiger des services d'établissement même après trois ans. En fait, certains n'appellent ces organismes à l'aide qu'après avoir séjourné aussi longtemps au pays.

En outre, les lignes directrices du PEAI en matière de prestation de services ont été redéfinies pour permettre de mieux satisfaire les besoins en matière d'établissement. On estime que le travail administratif auquel doit se livrer le PEAI à l'égard des organismes de services sera réduit. Cela signifie qu'en dépit de l'accroissement de la clientèle—en raison de l'accès aux services par les personnes ayant séjourné plus de trois ans au pays—les dépenses ne croîtront pas au même rythme, étant donné la simplification du mécanisme de prestation des services.

Vous n'ignorez pas que le nombre des immigrants à destination du Canada a chuté de façon constante au cours des quelques dernières années. Le budget du PEAI, n'a pas suivi cette tendance. En 1981-1982, année au cours de laquelle 121,000 immigrants sont arrivés au pays, le Programme disposait d'un budget de 2.6 millions de dollars. En 1983-1984, le niveau d'immigration s'établissait à 90,000-95,000 personnes, et le budget était de 3.14 millions de dollars. On prévoit les mêmes chiffres pour l'exercice 1984-1985. Ces faits démontrent bien, selon moi, notre détermination à venir en aide aux nouveaux Canadiens dans leur établissement.

Je tiens à souligner l'impossibilité dans laquelle nous nous trouvons actuellement d'établir avec précision combien de clients de plus recevront les organismes financés par le PEAI en raison de la suppression de la limite des 36 mois. Toutefois, un mécanisme de cueillette des données a été mis en place pour nous donner, à l'avenir, accès à des estimations plus précises des besoins. Par le passé, comme vous le savez, les budgets du PEAI se fondaient sur le nombre de personnes admises au pays au cours d'une année donnée. Nous nous attendons que les données que nous sommes en train de recueillir, avec l'aide des organismes au financement desquels participe le PEAI, prouveront que le financement du PEAI devrait tenir compte à l'avenir des immigrants arrivés au cours des années antérieures.

Les membres du Comité savent, bien entendu, que la réunion des familles est l'un des principaux objectifs sous-jacents de la politique d'immigration. Notre politique reconnaît l'importance de la famille dans la société canadienne et facilite l'admission des personnes à charge, y compris conjoints et fiancé(*e*)s.

[*Texte*]

Historically, however, a small but ongoing problem associated with this aspect of our family reunification program has been the attempt by some persons to enter into marriages of convenience with the sole purpose of gaining permanent admission to Canada. Those admissions would not otherwise have been available to them. Long-standing guidelines to deal with this attempted abuse have included the provision that our officers could refuse such application when it became apparent that entry to Canada, as opposed to marriage, was the main purpose of the applicants.

Recently, however, a Federal Court decision held that the present wording—or perhaps I should have said "the previous wording"—of our regulations does not provide that legal authority which we have long believed we had to refuse an applicant seeking to gain entry to Canada on the pretext of a marriage of convenience.

We therefore amended the immigration regulations by Order-in-Council to restore to the commission the legal authority to continue to deal with this potential abuse. Those amendments became effective on April 1. The regulation changes require that the spouse or fiancé(*e*) immigrating to Canada must intend to reside permanently with the spouse or fiancé(*e*) already in this country.

I want to stress that arranged marriages, a cultural tradition in many societies, are not affected by the amendment. The commission has always taken into account and will continue to take into account legitimate customs of other countries.

These amendments simply mean that if an individual has become engaged or married primarily to gain admission to Canada as a member of the family class he or she will not be eligible for sponsorship.

In closing, Mr. Chairman, I would like to assure the committee that I and my department will continue to work closely with other federal departments, the provinces, territories and private organizations to ensure that Canada's immigration policy remains responsive and an accurate reflection of the humanitarian traditions of our country. I should also add that we are anxious to work in as constructive and co-operative a manner as we possibly can with the members of this committee, as well.

I apologize for the length of time, Mr. Chairman. I tried to do it in under 15 minutes. I see that I have failed to do that, but I do think there are matters of considerable substance in this statement and I think I have properly put it fully on the record.

The Chairman: I thank you, Minister. There is certainly a good deal of meat there for the members to chew on.

We will do as we have done in previous meetings: we will give 15 minutes to the Conservative Party to lead off, then 15 minutes to the NDP and 15 minutes to the government members. Then we will go on 5-minute rounds, alternating with any member who wishes to speak.

[*Traduction*]

Depuis bon nombre d'années, toutefois, cet aspect de notre programme de réunion des familles pose un problème mineur mais permanent: certaines personnes font un mariage de convenance afin d'obtenir l'admission permanente au Canada, qui ne leur serait pas accordée autrement. Les lignes directrices élaborées jusqu'ici contre ces tentatives d'abus stipulent que nos fonctionnaires peuvent refuser une demande lorsqu'il est évident que l'entrée au Canada, et non le mariage, est le but premier de l'auteur de la demande.

Toutefois, dans une décision qu'elle a rendue récemment, la Cour fédérale a soutenu que le libellé actuel des règlements ne nous conférait pas un pouvoir que nous nous croyions acquis depuis longtemps, à savoir que nous ne pouvions refuser d'admettre au Canada un requérant sous prétexte qu'il s'est marié par convenance.

Il nous a donc fallu faire modifier le Règlement sur l'immigration au moyen d'un décret du Conseil afin de redonner à la Commission le pouvoir de prendre des mesures contre ce genre d'abus possible. Les modifications sont entrées en vigueur le 1er avril. Suivant le nouveau libellé du Règlement, le conjoint, le fiancé ou la fiancée qui immigre au Canada doit avoir l'intention de résider en permanence avec l'autre conjoint ou fiancé(*e*) qui se trouve déjà au Canada.

Je tiens à souligner que la modification ne touche pas les cas de mariage «organisé», qui sont de coutume dans de nombreuz pays. La Commission a toujours tenu compte des coutumes légitimes des autres pays, et il continuera d'en être ainsi.

Simplement, le Règlement modifié stipule qu'une personne ne peut être parrainée si elle s'est fiancée ou mariée avant tout pour pouvoir être admise au Canada à titre de membre de la catégorie de la famille.

En terminant, monsieur le président, j'aimerais assurer le Comité que le Ministère que je dirige et moi-même continuerons de travailler en étroite collaboration avec les autres ministères fédéraux, les provinces, les territoires et les organismes privés pour veiller à ce que la politique du Canada en matière d'immigration reste «humaine» et soit le juste reflet des traditions humanitaires du Canada. J'ajoute que nous désirons également collaborer avec les membres du Comité de la façon la plus constructive possible.

Monsieur le président, je m'excuse d'avoir été si long. J'aurais voulu ne prendre que quinze minutes de votre temps, mais je n'ai pas réussi. Toutefois, comme mon exposé porte sur des questions de fond, je pense vous les avoir suffisamment expliquées.

Le président: Merci, monsieur le ministre. Vous avez certainement donné beaucoup de pain sur la planche aux membres du Comité.

Nous procéderons comme pour les séances passées: nous accorderons quinze minutes au parti conservateur pour ouvrir la ronde des questions puis quinze minutes au NPD, et enfin quinze minutes aux députés ministériels. Les rondes suivantes seront de cinq minutes, et nous alternerons entre les députés qui veulent prendre la parole.

[*Text*]

• 1125

Chief spokesman for the Conservative Party, Mr. McGrath, will start.

Mr. McGrath: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Chairman, given the obvious interest in this whole question as exemplified by the attendance here this morning, at least the opposition parties, you cannot do very much chewing in one hour. I agree with you that this is a very important statement the Minister has made, and unfortunately, this area has not been receiving the attention it deserves. I guess that is largely because of the economic situation which has dominated the scene, and I suppose, quite rightly so.

I welcome the appointment of Dr. Gunther Plaut. This will provide fresh input into a very sensitive area, the whole area of refugees and the definition of refugees for purposes of immigration and asylum to our country. The Minister did not state what kind of support the Plaut inquiry would receive. Is it being funded? Is it being provided with staff? Perhaps you could address that before I get into my other questions.

Mr. Roberts: Yes, Mr. Chairman, it is being funded through Employment and Immigration, and provision has been made for staff assistance. That staff assistance is being chosen by Dr. Plaut himself. It is not being staffed by members of my department; he is choosing those he himself wishes to have.

Mr. McGrath: Will there be an officer from the department assigned to the inquiry?

Mr. Roberts: No, he has access to our officials and may draw on them as he wishes, but in effect, his work is independent. I am not sure whether or not he is ready to make an announcement of the people he is going to use to work with him, but he will use his own research people. But we will make available to him any of our people he wishes to consult and with whom he wishes to discuss matters.

The Chairman: On a point of order, this room has terrible echoes and it is very difficult to hear. I would ask those who are . . .

Mr. McGrath: Why are we here?

The Chairman: I do not know why we are here. I would just ask that those who wish to speak to each other try to do it in a very, very low voice, because the room picks up all other conversation. It is hard to hear Mr. McGrath and Mr. Minister.

Mr. Roberts: I am sorry. Did you hear my . . .

The Chairman: Yes, I heard yours, but I could hear lots of other noise as well.

Mr. McGrath: Mr. Chairman, before I get into the main body of my questioning, I want to serve notice that I want to divide my time with my colleague, Mr. Hawkes, so we can have as broad an exposure as possible in the opening round.

I want to ask the Minister this. In November of last year, he announced that immigration levels would be reduced for 1984 to 95,000, down from 105,000 to 110,000 from the previous

[*Translation*]

Le porte-parole du Parti conservateur, M. McGrath, prendra la parole le premier.

M. McGrath: Je vous remercie, monsieur le président. Étant donné l'intérêt évident qu'on porte à toute cette question—le nombre de personnes présentes ce matin le montre bien, du moins celles qui représentent les partis de l'opposition—il est difficile de faire beaucoup de progrès en une heure seulement. Je suis d'accord avec vous, le ministre a présenté une déclaration très importante; malheureusement on n'a pas porté à ce sujet l'attention qu'il méritait. C'est probablement dû en grande partie à la situation économique qui a dominé la scène, avec raison, je suppose.

Je suis heureux de la nomination de M. Gunther Plaut. Il apportera des idées neuves dans un secteur très délicat, celui des réfugiés et de la définition du réfugié pour fins d'immigration et d'asile dans notre pays. Le ministre n'a pas dit quel appui recevrait l'enquête Plaut. Est-elle financée? A-t-on prévu du personnel pour cette enquête? Vous pourriez peut-être répondre à cette question avant que je pose les autres.

M. Roberts: Oui, monsieur le président, elle est financée par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, et des dispositions ont été prises quant au personnel de soutien. Ce personnel sera choisi par M. Plaut lui-même. Il ne s'agit pas des membres de mon ministère, car M. Plaut choisira lui-même les personnes qu'il désire avoir.

M. McGrath: Est-ce qu'un agent du ministère sera affecté à cette enquête?

M. Roberts: Non, M. Plaut pourra faire appel à nos hauts fonctionnaires et leur demander leur aide s'il le désire, mais son travail est vraiment un travail indépendant. Je ne sais pas s'il est prêt ou non à annoncer le nom des personnes avec qui il travaillera, mais il aura ses propres chercheurs. Nous mettrons à sa disposition les personnes qu'il désire consulter et avec qui il veut discuter de ces questions.

Le président: J'invoque le Règlement, il y a beaucoup d'écho dans cette pièce, et il est très difficile d'entendre. Je demanderai à ceux qui . . .

M. McGrath: Pourquoi sommes-nous ici?

Le président: Je ne sais pas. Je demanderai à ceux qui veulent se parler entre eux de le faire à voix très, très basse, étant donné que les voix résonnent dans la pièce. Il est difficile d'entendre M. McGrath et le ministre.

M. Roberts: Excusez-moi. Est-ce que vous entendu ma . . .

Le président: Oui, j'ai entendu votre intervention, mais j'ai entendu également beaucoup d'autres bruits.

M. McGrath: Monsieur le président, avant d'aborder mes principales questions, j'aimerais vous avertir que je vais diviser mon temps avec mon collègue M. Hawkes, afin que nous abordions le plus possible de sujets au premier tour.

Voici ce dont je voulais parler au ministre. En novembre dernier, il a annoncé que le nombre des immigrants serait réduit pour 1984 à 95,000, alors qu'il était de 105,000 à

[*Texte*]

year. Does the Minister anticipate further reductions, given the economic situation, the fact that economic recovery is not taking place as anticipated by the Budget and that we may in fact be moving into another economic slowdown or even into a recession? Are there further reductions planned?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, as the members of the committee know, these suggested levels, which are anticipated entries rather than absolute targets, are developed through a process of consultation with the provinces and with other people who are concerned with these issues. That process is under way now. I would say I cannot completely prejudge what that process is likely to come up with as suggested appropriate levels, but I do not anticipate a reduction over last year's totals.

Mr. McGrath: At the same time, you brought in entrepreneurial provisions which would provide for people with entrepreneurial skills or resources to be given preferential treatment in terms of getting entry into the country. Can you tell us how successful that program has been? Can you give us some idea of the source of the entrepreneurial immigrants or the major sources? Can you also tell us what controls you have in place to ensure that this provision will not be utilized by organized criminal elements from abroad?

• 1130

I think of Pacific Rim countries and our neighbours south of us . . . people could obtain money for illicit purposes without having any known criminal record, which speaks to the need for conducting this kind of a program with the full consultation and co-operation of not only the RCM Police but Interpol and other police organizations as well.

Mr. Roberts: There are a variety of questions, some of them of a statistical nature, and my officials I think are finding out that information for you. I should say in a general way that of course it is not simply a question of accumulating capital and bringing it into the country. The criterion is the necessity of establishing an enterprise here which provides employment. Nor is it a way of avoiding or evading the health requirements and the security clearances which are required. So the kind of security concern which Mr. McGrath has expressed is one which is considered in the process.

I am not sure whether we have all the statistics Mr. McGrath asked for, but I will give him the figures for 1983, when 394 entrepreneurs came from West Germany, 337 from Hong Kong, 162 from France, 132 from the United Kingdon, 123 from the United States, 72 from the Netherlands, 56 from Taiwan, 46 from Switzerland, 43 from Israel, 42 from Iran, and 33 from China.

I do have figures for 1981-1982 and for January to March 1984. I could furnish those in a letter to the committee, if you wish. But I read through the figures for 1983 to give some indication of the numbers involved, and the numbers that come from each country.

[*Traduction*]

110,000 l'année précédente. Est-ce que le ministre prévoit d'autres réductions, à cause de la situation économique, du fait que la relance économique n'a pas lieu telle que prévu dans le budget et que nous nous acheminons peut-être vers un autre ralentissement économique ou même une récession? A-t-on prévu d'autres réductions?

M. Roberts: Monsieur le président, les membres du Comité le savent, les niveaux proposés, qui sont des prévisions d'entrée plutôt que des objectifs absolus, sont fixés après consultation avec les provinces et avec d'autres personnes intéressées à ces questions. Le processus est en marche. Je vous répondrai que je ne peux pas vraiment prédire ce que sera la réalité par rapport aux prévisions, mais je ne crois pas qu'il y ait de réduction par rapport aux totaux de l'an dernier.

M. McGrath: Vous avez présenté en même temps des dispositions spéciales pour que les personnes qui ont des qualités ou des ressources d'entrepreneur reçoivent un traitement préférentiel lorsqu'il s'agit d'entrer au pays. Pouvez-vous nous dire si ce programme a connu du succès? Pouvez-vous nous donner une idée de la source de ces immigrants ayant un caractère d'entrepreneur ou du moins quelles sont les sources les plus importantes? Pouvez-vous nous dire également quels contrôles vous avez établis pour que cette disposition ne soit pas utilisée par des éléments du crime organisé à l'étranger?

Je pense aux pays de la ceinture du Pacifique et à nos voisins du Sud—des gens pourraient obtenir de l'argent à des fins illicites sans avoir de casier judiciaire connu, ce qui montre bien le besoin d'établir un tel programme avec la consultation et la coopération non seulement de la GRC, mais d'Interpol et des autres organisations policières également.

M. Roberts: Vous avez soulevé diverses questions, certaines de nature statistique, et mes collaborateurs s'occupent de trouver l'information. Je vous répondrai de façon générale que évidemment il ne s'agit pas simplement d'accumuler des capitaux pour les apporter au pays. On a prévu comme critères la nécessité d'établir ici une entreprise qui offre de l'emploi. Il ne s'agit pas non plus d'éviter ou de contourner les exigences en matière de santé et les autorisations en matière de sécurité. Par conséquent, on a tenu compte dans ce processus de l'élément sécurité, dont s'inquiète M. McGrath.

Je ne suis pas sûr que nous ayons toutes les statistiques que demande M. McGrath, mais je vais lui fournir les chiffres pour 1983, où 314 entrepreneurs sont arrivés d'Allemagne de l'Ouest, plus de 337 de Hong Kong, 162 de France, 132 du Royaume-Uni, 123 des États-Unis, 72 des Pays-Bas, 56 de Taiwan, 46 de Suisse, 43 d'Israël, 42 d'Iran et 33 de Chine.

J'ai également les chiffres pour 1981-1982 et pour les mois de janvier à mars 1984. Je pourrais les transmettre au Comité par lettre, si vous le désirez. Je vous ai donné ces chiffres de 1983 pour vous donner une idée du nombre d'entrepreneurs en cause, du nombre qui nous est venu de chaque pays.

[*Text*]

The overall landings—I will go for three years . . . there were 900 entrepreneurs in 1981, as immigrants; 1,475 in 1982; 1,864 in 1983; and the estimate for 1984-1985 would be around 2,400 entrepreneurial immigrants.

Mr. McGrath: Do you require pre-clearance from the RCM Police, and what is the process to ensure that we are not getting organized criminals taking advantage of . . .

Mr. Roberts: I may ask Mr. Lussier to comment further, but in a general way the same kind of security clearance which all immigrants are subjected to.

Mr. McGrath: Well, that is what concerns me, because it requires not the same kind, I would think . . . given the concerns that have been expressed by the RCM Police, I am concerned that elements may be slipping into the country—and I do not want to identify sources, because that would not be fair—but organized criminal elements may be taking advantage of laundered money, for example, from the drug traffic or from extortion, or whatever; bringing that money into Canada in the guise of legitimate business enterprises.

Mr. Roberts: I do not think there is a special assessment process, but I am going to ask the enforcement officers to comment, just to ensure that I am right, and I will take the suggestion under consideration, to see if that is possible for us under the law with which we work, and if so, how it might be done. But Mr. Best might make a comment, in case I have not accurately described what I believe the situation is.

Mr. J.C. Best (Executive Director, Immigration, Canada Employment and Immigration Commission): Mr. Chairman, I have just returned within the last month from a trip to a number of the posts where entrepreneurial immigration is very important, and there are really two levels of checking. One is that before the projects are approved, the officers in those posts spend a great deal of time satisfying themselves, to the extent they can, that the sourcing of the money that is being put forward as financing the projects is legal and has been properly earned. It is not the easiest thing to do in some parts of the world.

Another consideration is whether or not funds allegedly outside the country have been properly exported from the country. As you well know, a number of countries have very strict constraints on currency export.

Thirdly, entrepreneurial immigrants or applicants are subject to exactly the same level of screening as any other applicant. There are two stages. One is that the project in business terms is looked at. Then the person as an individual is looked at in terms of the Immigration Act and their ability to meet its requirements. This clearing is done for us, as you know, by the RCMP. They have their sources, and they do the best they can to ensure . . .

I would not want to say we have not had problems, but by and large we think it is a pretty clean movement.

[*Translation*]

Pour ce qui est des immigrants reçus—je vous donne les chiffres pour trois ans—il y a eu 900 entrepreneurs en 1981, 1,475 en 1982, 1,864 en 1983, et on prévoit accueillir de 1,400 immigrants entrepreneurs en 1984-1985.

M. McGrath: Est-il nécessaire que la GRC accorde une autorisation préalable, quel processus nous permet de savoir que nous n'allons pas accueillir des personnes du crime organisé qui profiteront . . .

M. Roberts: Je pourrais peut-être demander à M. Lussier d'ajouter quelques mots, mais de façon générale, ils doivent obtenir la même autorisation en matière de sécurité que tous les autres immigrants.

M. McGrath: Voilà ce qui m'inquiète, car il ne faudrait pas que ce soit la même chose, à mon avis—la GRC s'est dit inquiète, et je le suis également que certains éléments pourraient s'infiltrer au pays—je ne veux pas mentionner de sources, ce ne serait pas juste—mais des éléments du crime organisé pourraient utiliser de l'argent blanchi, par exemple, provenant du trafic des drogues ou d'extorsion, ou d'autre chose, l'apporter au pays sous le masque d'une entreprise légitime.

M. Roberts: Je ne pense pas qu'il y ait une méthode d'évaluation spéciale, mais je vais demander aux agents de surveillance quels sont leurs commentaires, pour m'assurer que j'ai raison. Je tiens compte de cette remarque, je vais voir s'il est possible que cela se passe dans le cadre de la Loi qui s'applique actuellement, et, dans l'affirmative, comment ce pourrait être fait. Toutefois, M. Best peut ajouter quelques remarques si je n'ai pas décrit de façon adéquate la situation telle que je la vois.

M. J.C. Best (directeur exécutif, Immigration, Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada): Monsieur le président, je revenais le mois dernier d'un voyage auprès d'un certain nombre de postes où l'immigration d'entrepreneurs est très importante, et je dois vous souligner qu'il y a en réalité deux niveaux de vérification. Tout d'abord, avant que les projets soient approuvés, les agents de ces postes consacrent beaucoup de temps pour s'assurer, dans la mesure où ils le peuvent, que la source d'argent offerte comme financement des projets est légale et que l'argent a été convenablement gagné. Ce n'est pas la chose la plus facile à faire dans ces régions du monde.

L'autre question est de savoir si oui ou non les fonds censés être à l'extérieur du pays ont véritablement été exportés du pays. Comme vous le savez, un certain nombre de pays ont des contraintes très sévères concernant l'exportation d'argent.

Troisièmement, les immigrants ayant des compétences d'entrepreneur sont soumis au même contrôle que tout autre candidat. Deux étapes sont prévues. D'abord le projet est étudié sur le plan affaire. Ensuite, la personne est examinée en tant que particulier selon la Loi de l'immigration pour voir si elle répond aux exigences. Comme vous le savez, ce travail est fait par la GRC. Cette dernière a ses sources, et elle fait tout son possible pour s'assurer que . . .

Je ne dirai pas que nous n'avons pas de problèmes, mais de façon générale, c'est un procédé qui se passe assez bien.

[*Texte*]

• 1135

Mr. McGrath: Well, my sources tell me that the RCMP are powerless to act because it becomes a *de facto* situation. They discovered that this money has been obtained from illicit sources after the immigrant has been established and after he has established a legitimate enterprise in this country. In other words, Canada could become a haven for organized crime and for the profits of organized crime, drug traffic for example, and that is a concern.

I want to get on to something else because my colleagues may want to pick that up. I want to talk about the Immigration Appeal Board and ask the Minister what the situation is regarding the Immigration Appeal Board, how it is coping with the backlog, what is the backlog and how he intends to deal with it?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, there is a considerable backlog and what I would like to see done is to have the board expanded, perhaps only for a very short period of time, as a temporary measure to clean up the backlog. I indicated in my remarks that I do think there will be a need for a thoroughgoing review of the Immigration Act, that we have to move to some changes in the system in order to deal with the unexpected and unwieldy problems we now have. That is the reason why we have, for instance, brought forward Rabbi Plaut to provide advice and counsel. But I would hope as an interim measure that we could expand the Immigration Appeal Board to reduce the present backlog that we have. That would . . .

Mr. McGrath: What is the backlog? Can you give us some idea?

Mr. Roberts: It is 12,000 . . .

Mr. McGrath: Twelve thousand cases? Let me put it to you this way. What is the . . .

Mr. Roberts: Excuse me. There are 12,000 cases within the purview of the board at the present time, of which something over 2,000, perhaps around 2,300, are what one would sort of call backlog cases.

Mr. McGrath: How many can you deal with a month with the present board, which I understand is a quasi-judicial tribunal comprising 18 members? What constitutes a quorum on the board and how many cases can the board deal with a month?

Mr. Roberts: The board can deal roughly with 150 cases a month.

Mr. McGrath: It will take you a long time. How many constitutes a quorum on the board?

Mr. Roberts: A quorum is three.

Mr. McGrath: Could you not break the board down into three or four different boards and meet separately across the country?

Mr. Roberts: According to our legal advisers, not under the present Act.

[*Traduction*]

M. McGrath: Mes sources, à moi, me disent que la GRC est impuissante, elle ne peut agir puisqu'il s'agit d'une situation de fait. Elle découvre que l'argent a été obtenu de façon illicite après que l'immigrant est établi et après qu'il a mis sur pied une entreprise légitime au Canada. Autrement dit, le Canada pourrait devenir un refuge pour le crime organisé et pour les profits du crime organisé, le trafic de la drogue, par exemple, voilà ce qui m'inquiète.

Je vais soulever une autre question, car mes collègues voudront peut-être reprendre ce dernier sujet. Je voudrais parler de la Commission d'appel de l'Immigration et demander au ministre quelle est la situation à ce sujet, que fait la Commission au sujet de l'arriéré, qu'en est-il exactement et qu'est-ce que la Commission a l'intention de faire à ce sujet?

M. Roberts: Monsieur le président, l'arriéré est considérable, et j'aimerais que la Commission prenne un peu plus d'expansion, peut-être pour une courte période seulement, ce serait une mesure temporaire pour écouler cet arriéré. J'ai dit dans mes remarques qu'il faut probablement revoir entièrement la Loi sur l'immigration, qu'il faut apporter certaines modifications au système afin de faire face aux problèmes imprévus et difficiles que nous avons actuellement. C'est la raison pour laquelle nous avons nommé, par exemple, le rabbi Plaut pour qu'il nous donne ses conseils et son orientation. Comme mesure provisoire, j'aimerais que nous élargissions la Commission d'appel de l'Immigration afin de réduire l'arriéré actuel. De cette façon . . .

M. McGrath: Quel est l'arriéré? Pouvez-vous nous donner une idée du nombre?

M. Roberts: Il s'agit de 12,000 . . .

M. McGrath: Douze mille cas? Je vous dirai ceci, quel est . . .

M. Roberts: Excusez-moi. Douze mille cas relèvent de la compétence de la Commission actuellement, mais 2,000 ou peut-être même 2,300 cas peuvent être considérés comme étant en retard.

M. McGrath: Combien la Commission actuelle peut-elle en étudier par mois, car je crois comprendre que la Commission est un tribunal quasi judiciaire et qu'elle comporte 18 membres? Quel est le quorum de cette Commission et combien de cas peut-elle traiter par mois?

M. Roberts: La Commission peut traiter 150 cas par mois environ.

M. McGrath: Il vous faudra donc beaucoup de temps. Combien de personnes constituent le quorum à la Commission.

M. Roberts: Trois personnes.

M. McGrath: Ne pourriez-vous pas diviser la Commission en trois ou quatre commissions distinctes, qui pourraient siéger de l'est à l'ouest du pays?

M. Roberts: Selon nos conseillers juridiques, nous ne pouvons pas le faire en vertu de la loi actuelle.

[*Text*]

Mr. McGrath: Would that not be the best way to go rather than increasing the size of the board, to get that kind of an amendment?

Mr. Roberts: I would be happy to do that. I would also, as I said, be happy to increase the board and I would be happy if the opposition parties would agree to do that quickly. I do not know that it would be a matter of great contentiousness. Perhaps it would be; I do not know that. I would like to see us be able to introduce and have all-party agreement to those kinds of changes.

Mr. McGrath: My final question deals with illegals, and I will not deal with Mr. Rémi Bujold and his qualifications or his . . .

The Chairman: You only have four minutes left of your 15 minutes.

Mr. McGrath: Oh. Well, the question I wanted to ask really was in terms of illegals and the amnesty. There have been two known cases, one in Toronto, where a person who came forward was arrested and indeed detained; subsequently, I think, through your intervention was released. One was in Halifax, which does not speak very well for the goodwill behind the program. If a person comes forward of his or her own volition and tries to obtain or legitimize his or her status only to find he is going to be arrested, then you are going to have a lot of people who are going to remain underground.

Mr. Roberts: It is not, Mr. Chairman, an amnesty. Indeed, the suggestions for an amnesty were explicitly rejected by Mr. Robinson in his report. It is focused on those people who have been here on a long-term basis without regulation of their status. I remember being concerned about the newspaper reports of the case in Halifax and looked into that personally. It is not the case that the person who was detained or detected as a result of the inquiries that were made on their behalf in relation to the illegal committee. I hesitate to discuss individual cases but we could no doubt furnish the details. That person was apprehended by—I think it was the Royal Canadian Mounted Police. But in any case, that person was apprehended by police officers in the normal operation of their duties. It was not a person who was apprehended as a result of coming forward to use the process—indeed, was not eligible for the process because he had been here less than five years, I think just over two years.

• 1140

The case in relation to Toronto was a bit before that, and I cannot say this with quite the same surety, so it has to be corrected. However, my recollection is that there too, while they came forward, they did not use the provisions for anonymity which are available. And it was advice that came from their lawyer, which turned out to be not the most appropriate advice to have followed in this situation.

I would stress that it is possible to use this program anonymously by having your case presented by a third party, without

[*Translation*]

M. McGrath: Est-ce que ce ne serait pas la meilleure façon de procéder plutôt que d'augmenter le nombre de membres de la Commission, pour obtenir, par exemple, ce genre d'amendement?

M. Roberts: Je serais heureux de le faire. Je le répète, je serais également heureux d'augmenter les membres de la Commission et heureux aussi que les partis d'opposition soient d'accord pour qu'on le fasse rapidement. Je ne sais pas si la question sera beaucoup contestée. Elle le serait peut-être, je ne sais pas. J'aimerais que nous puissions présenter l'accord de tous les partis pour obtenir ce genre de modifications.

M. McGrath: Ma dernière question a trait aux immigrants illégaux. Je ne vais pas parler de la compétence de M. Rémi Bujold ou de sa . . .

Le président: Vous n'avez que quatre minutes sur vos 15 minutes.

M. McGrath: Oh. La question que je voulais vraiment poser a trait aux immigrants illégaux et à l'amnistie. Deux cas sont connus, un à Toronto, une personne qui s'est présentée a été arrêtée et détenue; ensuite, à cause de votre intervention, je crois qu'elle a été relâchée. L'autre cas s'est présenté à Halifax, et on ne peut pas dire qu'il a beaucoup contribué à la bonne volonté des fonctionnaires du programme. Si une personne se présente de son propre accord pour essayer d'obtenir ou pour légitimiser son statut, et se voit arrêtée, cela signifie que beaucoup demeureront dans la clandestinité.

M. Roberts: Monsieur le président, il ne s'agit pas d'une amnistie. En réalité, les suggestions d'amnistie ont été rejetées de façon explicite par M. Robinson dans son rapport. On a mis l'accent sur les personnes qui sont ici depuis longtemps sans que leur statut ait été régularisé. Je me souviens que les articles de journaux concernant le cas de Halifax m'avaient inquiété et j'ai moi-même examiné l'affaire. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'une personne qui a été détenue ou découverte à la suite d'une enquête faite à son sujet par le Comité sur les immigrants illégaux. J'hésite à discuter de cas particuliers, mais nous pourrions sans doute vous donner les détails de l'affaire. Cette personne a été appréhendée par . . . Je crois que c'était la Gendarmerie royale du Canada. De toute façon, elle a été appréhendée par les agents de police dans le cours normal de leurs fonctions. Elle n'a pas été appréhendée parce qu'elle s'était présentée suite aux mesures—en réalité elle n'était pas admissible pour cette mesure, car elle était ici depuis moins de cinq ans, en réalité c'était un peu plus de deux ans.

Pour ce qui est du cas de Toronto, il s'est produit un peu avant, et je ne peux en parler avec la même certitude, par conséquent on me corrigera si je me trompe. Cependant, je crois me souvenir que dans ce cas-là également, même si les personnes se sont présentées, elles n'ont pas invoqué les dispositions d'anonymat offertes. Elles ont suivi les conseils de leur avocat, et il s'est trouvé que ces conseils n'étaient pas des plus appropriés dans cette situation.

Je soulignerai qu'il est possible de se servir de ce programme anonymement en faisant représenter votre cause par un tiers

[*Texte*]

your name attached and without sufficient details attached so your presence and personality could be detected. And that can be done through lawyers, religious groups, Members of Parliament and so on.

Mr. Hawkes: Just to follow up on that. The government is still hooked on the principle that you have to be illegal. I am concerned about people who have been in this country five to ten years who are legal.

Mr. Roberts: Who are legal?

Mr. Hawkes: Yes, they are legal and would like to be Canadian citizens. You have this special program for people who have broken the law for five years and you do not give equal courtesy to those who have not broken the law. I wonder why the government has that philosophy.

Mr. Roberts: There is, of course, a provision to respond to that situation, which is the power which resides in the Minister for humane considerations to provide those people with the Minister's permit.

Mr. Hawkes: I brought a case to you, somebody who has been in this country for 10 years. He is a victim of red tape foul-up and you do not choose to exercise it. However, you do choose to exercise it for illegals. With regard to visitors' visas, what are the special criteria for handicapped people? What is there floating around in your department in the way of special instructions to field officers in other countries on how to deal with applications for visitors who suffer from a handicap of one kind or another? Is there a list of handicaps that you are particularly sensitive to and you are not going to allow into the country?

Mr. Roberts: Is it a visitor's visa or is it . . .

Mr. Hawkes: A visitor's visa.

Mr. Roberts: We are not talking about permanent entry?

Mr. Hawkes: No, you have 90 countries where you have to have a visitor's visa, right?

Mr. Roberts: Yes, the visitor's visa . . .

Mr. Hawkes: I am asking you what are the criteria given to your field officers regarding applications made by handicapped people to visit Canada? You are excluding some of them, what are the criteria?

Mr. Roberts: Excuse me, Mr. Chairman, I have just been talking to my Deputy Minister. I believe the answer is that there is no distinction, if we are talking about visitors' visas on this basis. But I would like one of the officials to confirm that, if I am correct.

Mr. Best: That is quite correct, Mr. Chairman. There are health requirements in the legislation that, if the nature of the handicap were to be such that there could be health requirements or if the visit was to be over a period—anyone who was going to come in here for more than 80 or 90 days actually must go through the health process. However, outside of that,

[*Traduction*]

parti, sans que votre nom soit mentionné et sans qu'on donne trop de détails susceptibles de vous faire découvrir. Ce peut être fait par le biais d'avocats, de groupes religieux, de députés et autres personnes.

M. Hawkes: Permettez-moi de poursuivre sur ce sujet, le gouvernement est lié au principe que les personnes doivent être des immigrants illégaux. Je m'inquiète du cas des personnes qui sont au pays depuis cinq à dix ans et qui sont des immigrants légaux.

M. Roberts: Qui sont des immigrants légaux?

M. Hawkes: Oui, ils sont des immigrants légaux, ils pourraient devenir des citoyens canadiens. Vous avez prévu ce programme spécial pour des gens qui ont enfreint la loi pendant cinq ans, mais vous n'étendez pas cette courtoisie à ceux qui n'ont pas enfreint la loi. Je me demande pourquoi c'est la théorie du gouvernement.

M. Roberts: Il y a évidemment une disposition sur ce genre de situation, c'est-à-dire que le ministre a le pouvoir pour des raisons humanitaires d'accorder asile à ces personnes par le biais d'un permis du ministre.

M. Hawkes: Je vous ai soumis un cas, celui d'une personne qui est au pays depuis 10 ans. Elle est victime d'une pagaille bureaucratique et vous ne décidez pas d'exercer ce pouvoir. Cependant, vous choisissez de le faire pour les immigrants illégaux. Pour ce qui est des visas de visiteur, pourriez-vous me dire quels sont les critères spéciaux concernant les handicapés? Existe-t-il dans le ministère des instructions spéciales destinées aux agents locaux dans d'autres pays, et traitant de la façon d'examiner les demandes de visiteurs handicapés d'une façon ou d'une autre? Y a-t-il une liste de handicaps ou de désavantages auxquels vous êtes particulièrement sensibles et que vous n'admettez pas pour l'entrée au pays?

M. Roberts: S'agit-il du visa de visiteur ou de . . .

M. Hawkes: Du visa de visiteur.

M. Roberts: Nous ne parlons pas d'une entrée permanente, n'est-ce pas?

M. Hawkes: Non, vous exigez le visa de visiteur pour 90 pays, n'est-ce pas?

M. Roberts: Oui, le visa de visiteur . . .

M. Hawkes: Je me demande quels sont les critères que vous mentionnez à vos agents locaux concernant les demandes de handicapés qui veulent visiter le Canada? Vous en excluez certains, quels sont donc ces critères?

M. Roberts: Excusez-moi, monsieur le président, j'étais en train de parler à mon sous-ministre. Je crois que la réponse est qu'il n'y a pas de distinction, s'il s'agit de visa de visiteur. J'aimerais cependant qu'un de mes collaborateurs le confirme.

M. Best: C'est tout à fait juste, monsieur le président. La loi prévoit des exigences en matière de santé, si la nature du handicap ou du désavantage est telle qu'il y a des exigences en matière de santé ou si la visite dépasse une certaine période—toute personne qui vient pour plus de 80 ou 90 jours doit satisfaire à certaines exigences de santé. Cependant, ces

[*Text*]

there would be no distinction made between someone who was handicapped and someone . . . They might have problems; it is quite possible that some handicapped individual might have difficulty with the transportation companies in getting access to be able to travel. But that would not be because of anything we said or did.

We treat everyone as being exactly the same.

Mr. Hawkes: Specifically, is Down's Syndrome a health handicap?

Mr. Best: It would depend on the degree. I could not answer that. As you know, we receive information from Health and Welfare Canada . . . I am told that it would not be a handicap for a visit, no.

Mr. Hawkes: It would not be a handicap for a visit?

Mr. Best: Not under normal circumstances.

Mr. Hawkes: What would be an abnormal circumstance?

Mr. Best: I do not know.

The Chairman: I will put you on for another round. Just answer his question and then we will have to . . .

Mr. Roberts: I frankly do not know. I have told you that it is not considered a handicap for a visitor's visa. I would be happy to explore the matter and write more fully to Mr. Hawkes or to the committee, if you wish. But the answer, I am informed, is no.

The Chairman: We will come back to you, Mr. Hawkes.

Mr. Heap.

• 1145

Mr. Heap: Thank you, Mr. Chairman. I listened with care to the Minister's remarks about ISAP funding and his assurance, which of course is accurate, that it has not been reduced in the dollar amount as the number of immigrants has been reduced by his policies. But I am concerned that, in fact, ISAP funding has been reduced in buying power; that is to say, $3.14 million in 1984 does not get the same service, or as much service, as it did in 1983. In fact, I am concerned with the huge gap or difference between ISAP funding and enforcement funding—$30 per immigrant on average, to help them get settled, that is in addition to up to $400 average for their direct assistance, but $30 as compared with about $10,000 for each one of the 4,600 people who were deported or required to leave or given exclusion orders.

[*Translation*]

exigences mises à part, il n'y a pas de distinction entre une personne qui est handicapée et quelqu'un . . . Il y a peut-être eu des problèmes, il est possible que certaines personnes handicapées aient éprouvé des difficultés avec les compagnies de transport, pour avoir accès à des véhicules, par exemple, afin de pouvoir voyager. Cependant, ce n'est pas à cause de ce que nous avons dit ou fait.

Nous traitons tout le monde exactement de la même manière.

M. Hawkes: De façon plus précise, est-ce que le syndrome de Down est un handicap de santé?

M. Best: Cela dépend du degré de la maladie. Je ne peux pas vous répondre. Vous le savez, nous recevons du ministère de la Santé nationale et du Bien-Être social des renseignements . . . On me dit qu'il ne s'agirait pas d'un handicap pour une visite ici.

M. Hawkes: Ce ne serait pas un handicap pour visiter le Canada?

M. Best: Pas dans des circonstances normales.

M. Hawkes: Pouvez-vous me dire ce que serait une circonstance normale?

M. Best: Je ne sais pas.

Le président: Je vais vous inscrire pour le prochain tour. Répondez simplement à cette question et nous aurons ensuite . . .

M. Roberts: Franchement, je ne sais pas. Je vous ai dit que cette maladie n'est pas considérée comme étant un handicap pour l'obtention de notre visa de visiteur. Je serai heureux d'étudier la question et de répondre par écrit à M. Hawkes ou au Comité, si vous le désirez. Cependant, on me dit que la réponse est non.

Le président: Nous reviendrons à vous, monsieur Hawkes.

Monsieur Heap.

M. Heap: Je vous remercie, monsieur le président. J'ai écouté avec beaucoup d'attention les remarques du ministre sur le financement du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants et aussi la garantie qu'il nous a donnée—évidemment exacte—qu'il n'y a pas eu de réduction des montants correspondant à la diminution du nombre des immigrants due à sa politique. Ce qui me préoccupe, en réalité, c'est que le financement du PEAI a été réduit du point de vue du pouvoir d'achat, autrement dit 3,14 millions de dollars en 1984 ne nous permettent pas d'avoir le même service ou autant de services qu'en 1983. De fait, ce qui me préoccupe, c'est l'écart énorme qui existe entre le financement du PEAI et le financement de la mise en application—30$ par immigrant en moyenne, pour aider les immigrants à s'établir, en plus des 400$ en moyenne comme aide directe, mais c'est 30$ comparativement à environ 10,000$ pour chacune des 4,600 personnes qui ont été expulsées, dont on a exigé qu'elles quittent le pays ou à qui on a servi des ordonnances d'expulsion.

[*Texte*]

To put it another way, there is almost as much increase in the budget for detention as the whole ISAP budget for helping legal immigrants get settled. Or, to put it still another way, the department is undertaking to carry out 75,000 internal investigations. This is over and beyond the two million done at the border and that means that for 4,600 people who must be deported, another 70,000 people are to be harassed with investigations.

What is most shocking is that, whereas the total money for ISAP given to the whole of Metro Toronto, to the 24 organizations in Metro Toronto, is about $700,000, almost the same amount of money—$600,000—was given to a totally new organization with interesting political personal connections, $600,000 to people with no track record for this work, while the established groups with a proven record have been told that it is frozen. Why, if the budget is frozen, should there be such a huge gift to run an untried organization, which is covering much of the same work?

My general question to the Minister is this: How can he justify freezing the ISAP budget to something that comes out to less than the buying power of last year, although he acknowledges that the needs continue, when in fact he can spend so much on detention, so much on investigation, and so much on this curious Canadian Alliance for Italian Integration and Culture?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I think there is a certain mixing of apples and oranges there. I think Mr. Heap is making a general representation for more funding for a program for which there is need and, as I think I said yesterday, as a Minister, I would probably be found in the ranks of those who would like to see the funding for all my programs expanded. But it is not perhaps surprising that, at a time when the potential entry into the program is declining, there are some advocates who would say, in a time of restraint, that the need is declining in terms of immigrants entering the system, and so should the funding for this program. In that sense, I think, having retained the funding, given the shift in numbers, is not in effect a cutback but, one could argue just as much, increased support.

As I mentioned in my remarks, we are working with the agencies to reassess the degree of need, since we are now prepared to have people using those services who have been in Canada more than three years, which was not the case before, and future funding, I think, will be related to the assessment of that need undertaken through those consultations.

The enforcement actions undertaken in our department are, I would argue, those that are required by Parliament, by the law that Parliament has established in its wisdom, rightly or wrongly. I do not think Parliament wanted us simply to overlook the fact that people were in this country illegally, not having properly achieved immigrant status. So it seems to me that there is an obligation on the Minister to ensure that there

[*Traduction*]

Autrement dit, il y a presque autant d'augmentation dans le budget de détention que pour l'ensemble du budget du PEAI qui permet l'établissement des immigrants légaux. Je pourrais m'exprimer autrement, le ministère a entrepris 75,000 enquêtes internes. Cela, en plus des deux millions d'enquêtes qui sont faites à la frontière, cela signifie que pour 4,600 personnes qui doivent être expulsées, 70,000 autres sont harcelées et font l'objet d'enquêtes.

Ce qui est encore plus troublant, c'est que l'ensemble de l'argent que reçoit l'agglomération de Toronto pour le Programme PEAI, pour ses 24 organisations se monte à environ 700,000$; presque la même somme—600,000$—a été accordée à une organisation tout à fait nouvelle ayant des connexions personnelles politiques intéressantes, 600,000$ à des gens qui n'ont aucune préparation pour ce genre de travail, alors que les groupes établis dotés d'un très bon dossier se sont vu répondre que les fonds étaient bloqués. Si le budget est bloqué, pourquoi a-t-on accordé un cadeau aussi énorme à une organisation qui n'a pas fait ses preuves, pour faire en grande partie le même travail?

Ma question d'ordre général s'adresse au ministre: Comment peut-il justifier le blocage du budget du PEAI à un montant inférieur en pouvoir d'achat à celui de l'an dernier, même s'il reconnaît que le besoin existe toujours, alors qu'en réalité il dépense tellement pour la détention, les enquêtes, et autant pour cette curieuse Alliance canadienne pour l'intégration des Italiens et leur culture?

M. Roberts: Monsieur le président, je crois qu'on mélange ici les pommes et les oranges. M. Heap présente des instances générales afin qu'un financement plus important soit accordé à un programme pour lequel il existe un besoin. J'ai dit hier, en tant que ministre, que je me retrouverais probablement dans les rangs de ceux qui aimeraient que le financement de tous mes programmes soit augmenté. Toutefois, il n'est peut-être pas surprenant qu'au moment où les entrées possibles dans ce programme diminuent, certains préconisent une diminution du financement correspondant à la diminution du nombre d'immigrants qui entrent dans le système, ne serait-ce que pour respecter la politique de restrictions en vigueur. Dans ce sens, le fait d'avoir conservé le même financement, même si les chiffres ont changé, ne représente pas une diminution, mais au contraire une augmentation; en tout cas certains pourraient le prétendre.

J'ai dit dans mes remarques que nous travaillons avec les agences afin de réévaluer le degré de besoin, étant donné que nous sommes maintenant disposés à ce que les gens qui sont au Canada depuis plus de trois ans utilisent ces services, ce qui n'était pas le cas auparavant, et je crois que le financement futur sera lié à l'évaluation du besoin fait pour ce genre de consultations.

Les mesures que suppose la mise en vigueur de ce programme à mon ministère sont celles qui sont exigées par le Parlement, je dirais, par la loi que le Parlement a établie dans sa sagesse, à tort ou à raison. Je ne crois pas que le Parlement voulait que nous oubliions simplement le fait que ces personnes sont au pays illégalement, sans avoir obtenu le statut d'immigrant. Il me semble que le ministre a l'obligation de s'assurer

[*Text*]

are funds available to administer the enforcement function to make Parliament's will effective.

In terms of the Alliance grant, that is not part of the program that is oriented, as its first priority, to immigrant settlement services. It is an employment creation program.

• 1150

So just as it could be assessed within those terms and argued for or argued against, I do not think the relevant consideration is in relation to funding for ISAP any more than any other program. It would make just as much sense to say we should not be entering the frigate program for the construction of frigates because that money could be used for ISAP. Well, yes, so it could. But there is not a direct linkage between the Alliance Project, which the Hon. Member referred to, and the ISAP program, which we are dealing with here.

Mr. Heap: Thank you, Mr. Chairman.

I have a question also regarding the refugee program. The Minister's only actual proposal there is that it be studied by Rabbi Plaut While I join with him in respecting Rabbi Plaut, the problem is that the question particularly about oral hearings has now been before the Minister and before Parliament and the country for about three years. It was raised explicitly in a report in the fall of 1981, and it has been much discussed in Question Period and in some other venues, in correspondence, in public comment by his predecessor and by himself—well, not very much by the Minister, because as he said, he has not spent much time on this; not publicly, at any rate.

Mr. Roberts: I do not recall making that statement.

Mr. Heap: I know in January the Minister said, Mr. Chairman, he had not given much time to immigration questions. He said that at the conference in Toronto.

Mr. Roberts: We are now at the end of May.

Mr. Heap: Yes.

Mr. Roberts: To be fair, Mr. Chairman, what I said when I became Minister was my first priority was to deal with employment questions; the second one was to deal with training questions; and I was turning myself now to a deeper examination of immigration questions. That was in January. I became Minister I think in August; September, October, November, December: so I think the Hon. Member's statement is no longer one which corresponds to the facts.

Mr. Heap: The problem is that he has not, apparently, been dealing with the question of oral hearings, although that has been raised. We hear that there is discussion. There has been a pilot project that is now a year old in Toronto and Montreal.

[*Translation*]

que les fonds sont disponibles pour que la mise en application soit menée à bonne fin et que l'intention du Parlement soit respectée.

Quant à la subvention concernant l'Alliance, elle n'est pas liée au programme orienté prioritairement vers l'établissement des immigrants. C'est un programme de création d'emplois.

Evidemment, on peut en parler dans ces termes, on peut prendre la décision pour ou contre, mais je ne pense pas que le financement du programme d'établissement et d'adaptation des immigrants soit en cause plus que celui de tout autre programme. En fait, il serait tout aussi logique de dire que nous ne devons pas lancer un programme de construction de frégates sous prétexte que cet argent pourrait servir pour le PEAI. Evidemment, ce serait possible. Mais il n'y a pas de lien direct entre le projet Alliance dont l'honorable député a parlé et le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants dont nous sommes en train de discuter.

M. Heap: Merci, monsieur le président.

J'ai aussi une question au sujet du programme destiné aux réfugiés. La seule proposition du ministre, c'est de demander au rabbin Plaut d'étudier la question. Tout comme le ministre, j'ai le plus grand respect pour le rabbin Plaut, mais le problème n'en reste pas moins que la question des audiences se pose depuis trois ans et que ni le ministre, ni le Parlement n'ont encore pris de décision. On en a parlé explicitement dans un rapport paru à l'automne 1981, et cela a fait l'objet de nombreuses discussions au cours de la période des questions et ailleurs, dans des lettres, des observations publiques de son prédécesseur et des interventions qu'il a faites lui-même—pas tellement le ministre lui-même, car il nous a dit qu'il n'avait pas consacré tellement de temps à cette question, du moins pas publiquement.

M. Roberts: Je ne me souviens pas d'avoir dit cela.

M. Heap: Monsieur le président, je sais qu'en janvier le ministre a déclaré qu'il n'avait pas tellement consacré de temps aux questions d'immigration. Il a déclaré cela à l'occasion de la conférence de Toronto.

M. Roberts: Nous arrivons maintenant à la fin du mois de mai.

M. Heap: Oui.

M. Roberts: Il faut être juste, monsieur le président, à l'époque où je suis devenu ministre, j'ai effectivement déclaré que ma première priorité, c'était les questions d'emploi; j'ai voulu ensuite m'occuper des questions de formation et, cela fait, j'ai pu me consacrer à un examen plus approfondi des questions d'immigration. Cela remonte à janvier. Je suis devenu ministre en août. Septembre, octobre, novembre, décembre: autrement dit, ce que dit l'honorable député ne correspond pas du tout aux faits.

M. Heap: Le problème, c'est qu'apparemment il ne s'est toujours pas penché sur la question des audiences, bien qu'on en ait parlé ailleurs. On nous a dit qu'il y avait eu des discussions. Un projet-pilote existe à Toronto et à Montréal depuis

[*Texte*]

The informal reports of the results of that pilot project are very, very positive and favourable, not only on humanitarian grounds but on grounds of saving departmental staff time. We were promised—reports to the Minister months ago told me there would be reports soon on this. Nothing has come out to the public, and now we are told to wait another six months. It is convenient that that presumably will be after the next election, to take this out of the public arena, perhaps, for the next six months, which are very delicate from the point of view of the Minister.

The question is, when is he going to act on the matter of oral hearings, which were recommended by a previous task force; which were recommended by a conference in Toronto two years ago; which have been advocated by all the groups assisting with immigrant settlement and assisting with refugee matters; which were the subject of a Supreme Court hearing recently on which the decision has yet to come down—but several people who have knowledge of the hearings advise me that the justices of the court were very, very interested in the argument that it is the natural right of a person to be present when a decision is being made that could affect his life.

My question to the Minister is why has he delayed so long, and when will he act on what is a proven successful experiment?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I think the answers to Mr. Heap's questions are contained within the questions he has posed. We have acted, as indeed he has underlined in his remarks, by undertaking these pilot projects for oral claims on an administrative basis. Indeed, I think the results of those projects are encouraging.

But as he also indicated, the matter is before the courts. The court has not yet given its decision on the processes we are now following, and it is therefore difficult for us to decide whether, as we suspect may well be the case—or the degree, and how we would undertake it—the amendment to the legislation to make the oral hearing process effective, until the court has rendered its decision. So the best I can say to the Hon. Member is that we are ecnouraged by the results of the administrative practices we have established now; that it has been useful for us; that we think, on the whole, the results are positive. But we will not be able to complete—and the work Rabbi Plaut is doing will provide us with helpful information, as well. But I do not think he can expect concrete and specific action to be taken until the court has given its decision as to what the correct or existing legal context actually is.

• 1155

Mr. Heap: Mr. Chairman, it is curious that the Minister should brag that they are taking action. About 200 cases out of 12,000 have been dealt with by oral hearings. That is an interesting experiment, but not a significant way of reducing either the human suffering or the administrative jam-up. To say that this recent court case now gives them an excuse for doing nothing for perhaps six months means that we have no assurance he will even do anything at the end of six months after the court case and after Rabbi Plaut reports, because

[*Traduction*]

un an. Les rapports préliminaires sur les résultats de ce projet-pilote sont excessivement positifs et favorables, non seulement du point de vue humanitaire, mais également pour tout le temps que cela pourrait économiser au personnel du ministère. On nous a promis, on l'a dit au ministre dans certains rapports, que des rapports seraient publiés très rapidement à ce sujet. Nous n'avons entendu parler de rien, et aujourd'hui on nous dit d'attendre six mois encore. Ce doit être commode d'attendre que les prochaines élections soient derrière nous pour aborder ce sujet, qui, pour le ministre, est un point sensible.

Je demande donc au ministre quand il a l'intention d'organiser des audiences, audiences qui ont été recommandées par un groupe de travail, dont il a été question à nouveau lors de la conférence de Toronto il y a deux ans, audiences que tous les groupes qui s'occupent d'établissement des immigrants et d'aide aux réfugiés réclament depuis un certain temps. On en a même parlé récemment lors d'audiences de la Cour suprême; la Cour n'a pas encore prononcé sa décision, mais certaines personnes qui ont suivi les audiences me disent que les juges de la Cour ont suivi avec beaucoup d'intérêt l'argument selon lequel un individu a le droit d'être présent lorsqu'une décision est prise qui l'affecte personnellement.

Pourquoi le ministre a-t-il attendu si longtemps et a-t-il l'intention de donner suite à une expérience qui s'est avérée si utile?

M. Roberts: Monsieur le président, M. Heap peut facilement trouver les réponses aux questions qu'il pose dans ses questions mêmes. Comme il l'a observé lui-même, nous avons agi puisque nous avons mis en place ce projet-pilote administratif, qui permet de faire des déclarations orales. D'ailleurs, les résultats de cette expérience sont encourageants.

Mais comme il l'a dit également, les tribunaux sont saisis de cette affaire. La Cour n'a pas encore rendu sa décision sur les procédures que nous suivons et par conséquent, nous aurions du mal à décider dans quelle mesure la législation devra être modifiée, car nous nous attendons à ce qu'elle le soit, pour permettre de faire des déclarations orales. Par conséquent, tout ce que je puis dire est que les résultats des mesures administratives que nous avons prises sont encourageants, que tout cela a été un travail très utile et que les résultats sont très positifs dans l'ensemble. Les travaux actuels de Plaut nous seront également très utiles mais il ne faudra pas s'attendre à des résultats concrets et à des mesures précises avant que n'intervienne la décision de justice qui doit préciser le contexte juridique existant.

M. Heap: Monsieur le président, je trouve curieux que le ministre se vante tellement des mesures prises. Seuls 200 cas sur les 12,000 ont été réglés par les audiences orales. C'est une expérience intéressante, certes, mais elle est loin de suffire à supprimer l'accumulation des dossiers et les souffrances humaines qui résultent de ces retards. Il s'abrite maintenant derrière cette poursuite en justice pour ne rien faire pendant six mois et même au bout de ce délai et une fois publié le rapport Plaut, nous n'aurons aucune assurance que des

[*Text*]

there have been promises, promises and promises of reports on this from this Minister, as well as his predecessor, and no action. I wish the Minister would not use either Rabbi Plaut or the court to hide from something which neither of them prevents him from dealing with. The court does not prevent the Minister from dealing with the question of oral hearings. It is not *sub judice* in that sense. I still wish the Minister would give us some indication of what his mind is on the matter. Does he intend to take action, or is he waiting until he is forced to?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I was not bragging, I was just trying to respond in a straightforward way to the question the Hon. Member had asked. He is incorrect in terms of the numbers. I think he cited 200. The fact is over 150 cases have been completed in Toronto, and something over 350 cases in Montreal.

Mr. Heap: It is still peanuts out of 12,000.

Mr. Roberts: Well, it may be unsatisfying as far as the member is concerned, but I had assumed he would want an accurate indication of what has taken place rather than . . .

Mr. Heap: I think what I had was accurate a few weeks ago.

Mr. Roberts: Well, I was just trying in the gentlest of ways to say it is not accurate now. I am trying to give the information to the Hon. Member. He may not want to have it. But that is all I am trying to do. I am not either bragging or being boastful about it. I am not happy about the situation we face, but the honest answers to his questions are the ones I have given him. The matter is before the courts. We have put in projects to try to see whether such a system can be made to work properly and effectively. I am sorry if he is unhappy about that, but that is what we have done.

Mr. Heap: A further question, Mr. Chairman, to the Minister.

The Chairman: Your last question on this round, Mr. Heap.

Mr. Heap: Thank you.

It concerns the families of refugee claimants who, in a great many cases, are in serious financial or material difficulty while they await a decision on the refugee's claim. Children, for example, are often prevented from attending school because their parents have no status. The question I would like the Minister to deal with is: What action is he taking to ensure they have the means of subsistence while he waits for Rabbi Plaut's report to decide on whether he is going to speed up the process for determining their status?

Mr. Roberts: We look at each of those cases on a case-by-case basis. I am told that up to the present time, for instance, there are something like 9,000 cases where work permits have been issued to people in that situation. We do not invariably do that. It depends to a considerable degree on the circumstances in the case, but we do do it in a very large number of cases.

Mr. Heap: Thank you, Mr. Chairman.

[*Translation*]

mesures soient prises car ce ministre, comme son prédécesseur, ne cesse de nous faire des promesses et encore des promesses mais sans jamais agir. J'aimerais bien que le ministre cesse de s'abriter derrière le rabbin Plaut ou derrière les tribunaux car ni l'un ni les autres ne l'empêchent de régler la question maintenant. La décision de justice imminente n'empêche pas le ministre de poursuivre les audiences orales. J'aimerais bien que le ministre nous fasse part de ses projets et nous dise s'il a l'intention d'agir maintenant ou de continuer à attendre jusqu'à ce qu'il soit contraint de faire quelque chose?

M. Roberts: Monsieur le président, je ne me vantais pas, j'essayais simplement de répondre honnêtement à la question que le député m'a posée. Le chiffre de 200 qu'il cite est d'ailleurs erroné. En fait, 150 dossiers ont été réglés à Toronto et quelque 350 à Montréal.

M. Heap: C'est quand même dérisoire face aux 12,000 qui s'accumulent.

M. Roberts: Cela ne satisfait peut-être pas le député mais je tenais à lui dire exactement où en sont les choses plutôt que de . . .

M. Heap: Mon chiffre était juste il y a quelques semaines encore.

M. Roberts: Je voulais simplement lui faire comprendre avec le plus de ménagement possible que ses chiffres sont faux. Je cherche à renseigner le député. Cela ne l'intéresse peut-être pas, mais c'est ce que j'essaie de faire et non pas de me vanter. La situation qui prévaut ne me plaît pas, mais il faut bien que je réponde avec franchise aux questions que l'on me pose. Les tribunaux ont été saisis de l'affaire, nous avons mis en place des projets pour voir si un tel système pouvait être appliqué efficacement. Je regrette si cela ne lui plaît pas, mais c'est ce que nous avons fait.

M. Heap: J'aimerais poser encore une question au ministre, monsieur le président.

Le président: Ce sera votre dernière question à ce tour-ci, monsieur Heap.

M. Heap: Je vous remercie.

Il s'agit des familles des candidats au statut de réfugié qui, dans un très grand nombre de cas, éprouvent de graves difficultés financières dans l'attente de cette décision. Les enfants, notamment, n'ont souvent pas le droit d'aller à l'école tant que le statut de leurs parents n'est pas précisé. Je veux donc demander au ministre ce qu'il compte faire pour aider les réfugiés à survivre pendant qu'il attend le rapport du rabbin Plaut et décider s'il va accélérer ou non la procédure d'examen du statut des réfugiés?

M. Roberts: Nous examinons chaque cas individuellement. On me dit que, jusqu'à présent, 9,000 permis de travail ont été accordés à des candidats au statut de réfugié. Ce n'est pas automatique,, mais dépend du cas de chacun et nous avons déjà accordé des permis de travail dans un très grand nombre de cas.

M. Heap: Je vous remercie, monsieur le président.

[*Texte*]

The Chairman: We now move to Mr. Massé.

M. Massé: Monsieur le président, j'aimerais demander au ministre combien de temps est nécessaire pour étudier et prendre une décision concernant une demande de statut de réfugié; et ma deuxième question se rapporte au même sujet: est-ce que le ministre a mentionné la date à laquelle M. Plaut devrait faire son rapport?

M. Roberts: Eh bien, il y a deux réponses à cela. Pour la question se rapportant aux réfugiés, tout dépend; cela peut demander jusqu'à trois ans. Si on n'utilise pas simplement . . . . . the Refugee Appeal Board and the Refugee Advisory Committee and then there is a possibility of an appeal to the Immigration Appeal Board and then to the courts.

Alors, cela peut demander jusqu'à trois ans si tous les mécanismes sont utilisés.

• 1200

J'ai dit au docteur Plaut de prendre le temps qu'il fallait pour faire un bon travail. Je ne veux pas le harceler. Je crois que cela n'en vaudrait la peine. Il va prendre le temps nécessaire pour faire son travail de façon efficace. Mais je crois et j'espère que cela va prendre six mois, même moins de six mois. J'espère que ce sera terminé avant la fin de l'année. Je ne peux pas le garantir, mais je crois que ce sera terminé avant la fin de l'année.

M. Massé: Pour être plus précis, monsieur le ministre, combien de temps faut-il avant qu'une première décision soit rendue par les fonctionnaires de votre ministère concernant le dossier d'un réfugié?

M. Roberts: Combien de temps . . .

M. Massé: Je ne parle pas d'une décision pour laquelle il y aurait eu appel sur appel. Je parle d'une première décision d'acceptation ou de refus.

M. Roberts: Devant le comité des réfugiés? Je crois que cela varie beaucoup. Je crois qu'il n'y a pas vraiment de norme. Peut-être pourrais-je demander à M. Best de compléter ma réponse.

M. Best: Cela dépend. Si c'est à Montréal ou à Toronto, c'est assez long, parce qu'il y a un gros volume de travail à ces endroits. C'est là que tous les revendicateurs arrivent. Il faut d'abord prendre la déposition, et ensuite, cela dépend . . . Ils viennent ici à Ottawa pour témoigner devant le comité, et le comité étudie leur cas selon leur ordre d'arrivée. A Toronto et à Montréal, trois ans, c'est presque la moyenne maintenant. Si c'est à Halifax ou à Winnipeg, c'est moins long, parce que nous pouvons faire le travail préliminaire beaucoup plus rapidement que nous ne le pourrions à Toronto ou à Montréal. Il est difficile de donner un chiffre qui s'appliquerait partout au pays.

M. Massé: C'est peut-être une réponse.

Mr. Roberts: Mr. Joe Stern, who is head of the Refugee Status Advisory Committee, has given me some supplementary information, which is that it can take up to six months to reach the Refugee Status Advisory Committee and that the current

[*Traduction*]

Le président: La parole est à M. Massé.

Mr. Masse: Mr. Chairman I would like to ask the Minister how long it takes to consider and make a decision on an application for refugee status; my second question is along the same line: did the Minister indicate a date for Mr. Plaut's report?

Mr. Roberts: There are two answers to this. On the question about the refugees, it varies, it can take up to three years. If we do not simply use . . . . . la Commission d'appel pour les réfugiés et le Comité consultatif sur le statut de réfugié et l'on peut interjeter appel, dans un premier temps, auprès de la Commission d'appel de l'immigration et, dans un deuxième temps, auprès des tribunaux.

If you use all of the available mechanisms, it can take up to three years.

I told Dr. Plaut to take the time he needs to do a good job. I do not want to harass him. I do not think that it would be worth it. He will take the time he needs to work effectively. But I believe and hope that it will take six months, or even less than six months. I hope that it will be completed by the end of the year. I cannot guarantee it, but I hope that it will be completed by the end of the year.

Mr. Massé: To be more specific, Mr. Minister, how long does it take for your officials to make an initial decision on a refugee's case?

Mr. Roberts: How long . . . ?

Mr. Massé: I am not talking about a decision that has been a subject of appeal after appeal. I am talking about the initial decision to grant or refuse refugee status.

Mr. Roberts: Before the refugee committee, there is a great deal of variation. I do not think that there is any real standard. Perhaps I might ask Mr. Best to complete my answer.

Mr. Best: It depends. If it is in Montreal or Toronto, it takes quite a long time, because they are high volume points. That is where all of those claiming refugee status arrive. First, a statement has to be taken and then it depends . . . They come to Ottawa to appear before the committee and the committee looks at their case on a first come, first served basis. In Montreal and Toronto, three years is pretty well the average. In Halifax or Winnipeg it does not take as long, because we can do the ground work much more quickly than we could in Toronto or Montreal. It is hard to come up with a figure that would be valid for the entire country.

Mr. Massé: That may be an answer.

M. Roberts: M. Joe Stern, qui est directeur du Comité consultatif sur le statut de réfugié, me dit qu'il peut falloir jusqu'à six mois pour qu'un dossier soit confié au comité qu'il dirige et que, pour les dossiers qui ne sont pas prioritaires, il

[*Text*]

timeframe for those cases which are not receiving any particular priority is about 13 months from the receipt of the transcript at the Refugee Status Advisory Committee.

Now, the committee may itself decide that some cases have a special priority, and that could be determined, I gather, within a month if that takes place. You are asking, I think, about normal cases. But I must say that these averages can be very, very misleading. It would be up to 6 months to reach the advisory committee and up to a year or 13 months before they were assessed by the committee.

• 1205

M. Massé: Monsieur le président, dans un autre ordre d'idées, j'aimerais demander au Ministre de nous fournir des explications sur l'application du règlement relatif aux mariages de convenance, dont il a parlé au début de son exposé. Je veux ici parler des mariages de convenance dans le but de permettre l'immigration d'un individu. Aussi qu'advient-il des cas découverts *a posteriori* lorsqu'on s'aperçoit qu'il y a eu de tels arrangements de faits entre époux?

M. Roberts: Comme je l'ai indiqué dans mes remarques, cela dépend si l'objectif de cette union est le mariage ou l'entrée au Canada? C'est le critère de sélection. Il y a des sociétés où des mariages sont arrangés mais ce sont tout de même de vrais mariages. C'est un mariage pour le mariage, pas seulement dans le but d'entrer au Canada. Cependant, si le Parlement du Canada décide qu'on doit accepter de tels arrangements qui sont faits pour l'entrée au Canada, cela exige un jugement. Il faut savoir s'il s'agit d'un vrai mariage avec l'idée d'habiter ensemble ou simplement d'un procédé pour entrer au Canada. Il faudra juger si on accepte ou pas les gens qui le font simplement comme moyen d'entrée. Et cette décision relève de nos fonctionnaires à l'extérieur du pays. Alors la cour a décidé que nos règlements ne devaient pas se limiter à appuyer la pratique qui est en place. C'est pour cette raison qu'on a changé le règlement pour avoir la pratique du passé. On n'a pas changé notre façon de faire, on a simplement remanier le règlement pour continuer ce qui avait déjà été fait dans le passé.

Quant aux questions de surveillance, pour savoir . . .

M. Massé: Quels recours?

M. Roberts: . . . quelles sont les personnes qui entrent au Canada . . .

M. Massé: Le ministère possède quels recours *a posteriori*?

M. Roberts: Je vais demander à M. Best de répondre à cette question. Je crois qu'il n'y a rien à faire, une fois qu'ils ont été admis et qu'ils ont reçu le statut d'immigrant. On ne peut pas leur enlever après qu'on leur a donné.

Could you give me a moment, Mr. Chairman? I am not sure I have said the correct thing to the committee.

Mr. Best: I am sorry. If I have well understood the question, if someone in Canada who is married in Canada applies, we have a policy and guidelines which are basically based on

[*Translation*]

faut environ 13 mois à partir du moment où le comité reçoit la transcription.

Le Comité peut décider d'accorder la priorité à certains dossiers et une décision peut alors être rendue dans les 30 jours suivant la désignation. Mais vous parlez, je crois, de dossiers ordinaires. Je vous préviens, tout d'abord, que les chiffres peuvent être trompeurs. Il faut, en moyenne, six mois pour que le dossier soit confié au Comité consultatif et 12 ou 13 mois pour que le Comité rende sa décision.

Mr. Massé: To change tack, Mr. Chairman, I would like the Minister to provide us with information on the implementation of regulations governing marriages of convenience, which he referred to at the beginning of his statement. I am referring to marriages of convenience for the purpose of allowing an individual to immigrate to Canada. Also, what happens in cases where you discover after the fact that this type of arrangement existed between the spouses?

Mr. Roberts: As I said in my statement, it depends on whether the purpose of the union was marriage or entry into Canada. That is the criterion. There are societies where marriages are arranged, but they are still real marriages. It is marriage for marriage's sake, not simply for the purpose of getting access to Canada. However, if the Canadian Parliament decides that we must accept arrangements that are made for the purposes of entering Canada, it will require a decision. We have to determine whether it is a real marriage and the couple intends to live together or simply a way of entering Canada. We will have to decide whether we accept people who get married simply for the purpose of entering Canada or not. And it is our officials working in other countries who are responsible for making that decision. The courts decided that regulations should not simply uphold existing practices. That is why we changed the regulations in favour of past practices. We did not change our modus operandi; we simply changed the regulations so that past practices could be continued.

As for monitoring, in order to determine . . .

Mr. Massé: What recourse is there?

Mr. Roberts: . . . who is entering Canada . . .

Mr. Massé: What recourse does the department have after the fact?

Mr. Roberts: I will ask Mr. Best to answer that question. I do not think that we can do anything, once they have been admitted and have been granted immigrant status. We cannot take it away from them once it has been granted.

Pouvez-vous me donner quelques secondes, monsieur le président? Je ne suis pas certain d'avoir bien répondu à la question.

M. Best: Je suis désolé. Si j'ai bien compris la question, si la demande provient d'une personne qui est au Canada et qui est déjà mariée, nous appliquons la politique et les lignes directri-

[*Texte*]

humanitarian and compassionate considerations. If there is a refusal, it must be remembered that landing in Canada is not a right; it is a privilege. It must be done by exception under the law.

Mr. Roberts: The question is: What do you do about those cases which turn out to be marriages of convenience after you have given them admission into Canada?

Mr. Best: If they are legally landed, there is probably very little we can actually do. There are provisions in the legislation to remove landed immigrant status, but to my recollection, we have never used it in a case of this kind unless it were tied in with criminality or something of that nature. I suppose, to use the vernacular, we cut our losses in a case of that kind. It can happen and probably will happen, and we are not always 100% right or wrong in this. But I know of no case where this has happened, where we have subsequently moved against the person concerned, because it is a very difficult area and one which I think would be very difficult to prove after the fact.

M. Massé: Dans un autre domaine, monsieur le ministre, j'aimerais savoir si le ministère a des statistiques sur la situation de l'emploi chez les immigrants, le chômage, le type d'emplois occupés, diverses données socio-économiques.

M. Roberts: Est-ce que nous avons les statistiques ici ou est-ce qu'on peut les envoyer à M. le député?

M. Lussier: Monsieur le ministre, nous avons les statistiques sur le genre d'emplois que les personnes immigrées au Canada occupent, suivant les diverses classes, et les domaines dans lesquels elles sont spécialisés. Quant à savoir quelle est leur situation face au chômage, nous ne le savons pas d'une façon individuelle, savoir sur chaque problème particulier. Nous pouvons vous indiquer, en termes statistiques, les origines des immigrants et les professions qu'ils exercent. Cependant, nous ne pouvons pas vous exposer les problèmes particuliers de chômage auxquels ils font face une fois arrivés au Canada.

• 1210

M. Massé: En terminant, j'aimerais vous demander, monsieur le ministre, quelles sont actuellement nos relations avec la province de Québec concernant l'entente sur le choix des immigrants.

M. Roberts: Monsieur le président, il y a une entente que l'on appelle habituellement l'entente Cullen-Couture. Cette entente donne à la province de Québec un rôle important dans le choix des immigrants qui vont s'établir dans la province de Québec. Il y a d'autres provinces qui discutent avec nous de la possibilité de conclure avec nous une entente semblable. Franchement, je n'ai pas encore décidé ce que nous devions faire dans ce cas. L'entente Cullen-Couture fonctionne toujours comme prévu. Je ne crois pas que, en pratique, il y ait eu énormément de difficultés. Si je me souviens bien, il y a le cas de M. Gualtieri qui était arrivé au Canada pour occuper le poste de directeur du Musée de Montréal. Il y a eu une petite

[*Traduction*]

ces qui régissent de telles situations, et qui sont fondées sur la compassion. Il faut se rappeler, si une demande est refusée, que l'entrée au Canada n'est pas un droit mais un privilège. Et la loi prévoit des exceptions.

M. Roberts: Vous m'avez demandé ce que nous faisions lorsque nous découvrons, après qu'un couple ait été admis au Canada, qu'il s'agissait d'un mariage de convenance.

M. Best: S'ils sont tous les deux immigrants reçus, on ne peut pas faire grand-chose. La loi a des dispositions permettant de retirer le statut d'immigrant reçu, mais, autant que je me rappelle, nous n'y avons jamais eu recours dans un cas de ce genre, sauf dans des situations où il y avait eu des actes criminels ou des activités de ce genre. Dans une situation comme celle que vous avez décrite, nous essayons, pour ainsi dire, de minimiser nos pertes. Il y a eu des mariages de convenance et il y en aura probablement d'autres; nous n'avons jamais tout à fait raison, mais nous n'avons jamais tout à fait tort non plus. Mais je ne connais pas de situation où nous ayons exercé des représailles sur des gens dans ce cas, car c'est un domaine plutôt difficile et il serait extrêmement difficile de prouver quoi que ce soit après coup.

Mr. Massé: In another area, Mr. Minister, I would like to know whether the department has figures on the employment situation of immigrants: unemployment, types of employment, various social economic data.

Mr. Roberts: Do we have the figures here or could we have them sent to the member?

Mr. Lussier: We have the figures, Mr. Chairman, on the type of jobs held by immigrants to Canada, by category, and their areas of specialization. We do not have any individual information on their unemployment situation. We can give you statistics on the origins of immigrants and their occupations. However, we cannot give you information about the specific unemployment problems they face once they arrive in Canada.

Mr. Massé: I would like to ask you in closing, Minister, about the relationship between the Government of Canada and the Government of Quebec with respect to the agreement on the selection of immigrants.

Mr. Roberts: Mr. Chairman, there is an agreement that is commonly called the Cullen-Couture agreement. Under this agreement, the Province of Quebec has a large say in the selection of immigrants that will go to that province. Other provinces are discussing with us the possibility of entering into a similar agreement. I must tell you in all honesty that I have not yet decided what we should do in this case. The Cullen-Couture agreement is still working as it was designed to work. Practically speaking, I do not think that there have been very many problems. If I remember correctly, there was the case of Mr. Gualtieri, who came to Canada for the position of director of the Montreal Museum. There was a slight difference of

[*Text*]

divergence d'opinions quant à la procédure. Sauf erreur, c'est le seul cas qui a présenté un problème.

Je n'ai pas l'intention, en ce moment, de briser ou de modifier l'entente. Même si j'ai un peu de réserves au niveau théorique, idéologique, je crois que, pratiquement, l'entente ne porte pas atteinte à notre politique d'immigration.

M. Massé: Mais n'aviez-vous pas renouvelé l'entente avec la province de Québec il y a quelques mois?

M. Roberts: Non . . . Cela fait un an, mais l'entente est toujours en vigueur. Je ne crois pas qu'il faille renouveler l'entente, car elle est toujours en vigueur.

M. Massé: Merci, monsieur le ministre. Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. McDermid, we are now on the five-minute rounds and if we are going to get in as many people as possible I will ask the questioners and the Minister to be pointed.

Mr. McDermid: It is too bad there are only five minutes because I have about an hour's worth of questions here, Mr. Chairman, but . . .

The Chairman: It is, for your own colleagues.

Mr. McDermid: I know. It is too bad the Minister is only available for one meeting for immigration. That is a shame.

Mr. Minister, in your figures on page 5 regarding the number of applications that have been dealt with regarding the illegal immigrants that have been here five years, when I add up all the figures that are on the page I come to 1,791, yet there were 1,933 applications. Am I to assume that the 142 that are not there were unacceptable applications?

Mr. Roberts: Yes, Mr. Chairman. By that I mean ineligible for consideration under the program.

By the way I will be happy, if there are extensive questions . . . We will try and provide to the members quickly a response if they will give us a list of the questions they had intended to ask.

Mr. McDermid: Well, yes, okay. You will get them.

There is something wrong when an individual who has come to this country—and I am speaking of a specific case though I will not mention names—and who has been here 10 years working for a company. That company folds. The individual has been recommended by the local sports groups, because he has been very involved that way, very involved in his local church, very involved in the community—he has put back into the community far more than he has taken out—has received employment in this country, which is turned down by Employment and Immigration because they say the job can be filled by a Canadian, and is sent back to the United States with his family who have been here for 10 years, involved in the school and everything else. Yet we allow illegals who have been here five years, who have been underground, who have broken the

[*Translation*]

opinion as to the procedure used in that case. Unless I am mistaken, that was the only case that gave rise to any problem.

I do not intend to amend or terminate the agreement at this time. Even though I may have a few theoretical or idealogical reservations, I think that in practical terms, the agreement has no harmful effects on our immigration policy.

Mr. Massé: But did you not renew the agreement with Quebec a few months ago?

Mr. Roberts: No . . . This was done a year ago, but the agreement is still in effect. I do not think it is necessary to renew the agreement, because it is still in effect.

Mr. Massé: Thank you, Minister. Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Nous passons maintenant au tour de cinq minutes, monsieur McDermid. Afin de permettre à autant de députés que possible de poser des questions, je vais demander aux députés et au ministre d'être concis.

M. McDermid: C'est dommage que je ne dispose que de cinq minutes, car je pourrais poser des questions pendant une heure, monsieur le président. Cependant . . .

Le président: Si je vous impose ces contraintes, c'est dans l'intérêt de vos propres collègues.

M. McDermid: Je le sais. C'est dommage que le ministre ne puisse assister qu'à une seule réunion au sujet de l'immigration. C'est vraiment dommage.

Monsieur le ministre, on trouve à la page 6 des chiffres concernant le nombre de demandes présentées par les immigrants illégaux qui sont au Canada depuis cinq ans. Si je fais la somme de tous les chiffres qui figurent à la page 1, j'arrive à un total de 1,791, alors qu'on lit à la page 6 qu'il y aurait eu 1,933 demandes. Dois-je en conclure qu'il y a eu 142 demandes inacceptables?

M. Roberts: Oui, monsieur le président. C'est-à-dire 142 demandes qui n'étaient pas admissibles au programme.

Nous allons essayer de vous donner une réponse rapide, mais si vous avez des questions détaillées à nous poser, je vous demanderais de nous en présenter une liste.

M. McDermid: D'accord. Vous recevrez ma liste de questions.

Il y a quelque chose qui ne va pas dans notre programme concernant les immigrants. Je tiens à vous parler d'un cas particulier, même si je ne vais pas mentionner de nom. Il s'agit de quelqu'un qui est au Canada depuis 10 ans et qui travaillait pour une société. Cette société a fait faillite. La personne en question a reçu des lettres de recommandation de groupes sportifs locaux, ayant été très active dans sa communauté, et dans sa paroisse. Elle a certainement donné beaucoup plus à sa communauté qu'elle n'en a reçu. Cette personne a réussi à se trouver un autre emploi au Canada. Cependant, elle a été refusée par Emploi et l'Immigration car, d'après le ministère, son nouveau poste pouvait être occupé par un Canadien. La personne et sa famille sont donc renvoyées aux États-Unis, après 10 ans passés au Canada, et pendant lesquels ils avaient

[*Texte*]

law, to stay. And the Minister—not you, sir—the previous Minister turned that application down after all that testimony from very upstanding people in our community, from the Member of Parliament and also the mayor and so on. There is something wrong with the philosophy there somehow when you weigh those two cases. I asked the Minister how I can explain to the people in my community that the family, who are settled and are great contributors to the community, have to go back when those who have been living underground can be accepted after five years.

• 1215

Mr. Roberts: Mr. Chairman, the problem may indeed be in the law, and I would like to expand on that a little bit. I think it may help, not to respond to the question, but explain how I see it.

What the law does is give to the Minister the opportunity of providing a ministerial permit on humane and compassionate grounds. Those words, obviously, must mean something. I admit they are rather vague and extensive and the decisions involved are going to be judgment calls. They sometimes will appear to be inconsistent. But you could well have a situation in which this family, as described by the Hon. Member, would not suffer in any way by returning to their country and making an application in the ordinary way, as envisaged by the Act Parliament has given to us—that, and I have to build on in a sense a hypothetical case, it is not a hardship to enter the United States or be in the United States if they were American citizens; that they are not a close family living in Canada from whom they would be torn apart.

I think there has to be some basis on which the Minister could say that humane and compassionate grounds would apply. There must be some suffering, and I do not want to build that word . . .

Mr. McDermid: Oh, come on, Mr. Minister.

Mr. Roberts: Well, I suggest to the Hon. Member very seriously that there has to be some content put into that phrase which Parliament has established, humane and compassionate grounds. Compassionate grounds is not the same thing as inconvenience, for instance.

Mr. McDermid: Is the Minister happy with the amnesty program? Are you pleased with it? Since there is an estimate of anywhere between 50,000 and 200,000 illegals in this country and you have had 1,933 applications, are you happy with that kind of response? Do you think you are doing the right thing?

Mr. Roberts: I take it the Hon. Member does not want a complete answer to his first question because he is now asking a different question. It is not an amnesty. Indeed, the recommendation we received was explicit, and from the commissioner who was established by my predecessor. It was exactly that an amnesty not be imposed. The grounds for that, to simplify, were that the establishment of amnesty would, under the present kinds of entry possibilities, likely recreate the

[*Traduction*]

été très actifs, dans tous les milieux locaux. Et pourtant, nous permettons aux immigrants illégaux qui sont ici depuis cinq ans et qui ont violé la loi de rester. L'ancien ministre a rejeté la demande de la personne dont je parle, même après tous les témoignages des citoyens très éminents de notre communauté, du député ou maire. Il y a quelque chose qui ne va pas dans notre philosophie concernant la politique d'immigration, lorsqu'on compare le cas de cette personne à celui des immigrants illégaux. Comment puis-je expliquer à mes électeurs qu'une famille établie depuis un certain temps et contribuant à la collectivité est renvoyée alors que ceux qui ont vécu dans la clandestinité pourront rester après un délai de cinq ans?

M. Roberts: C'est la loi elle-même qui pose des problèmes, et je voudrais si vous le permettez vous expliquer de quoi il s'agit.

La loi autorise en effet le ministre à délivrer un permis pour des raisons humanitaires ou par compassion. Comme ce sont des termes plutôt vagues, les décisions prises risquent d'être souvent des jugements de valeur, manquant parfois de cohérence. La famille dont le député vient d'évoquer le cas pourrait fort bien revenir dans son pays d'origine et soumettre une demande d'immigration selon les modalités prévues par la loi; s'agissant de citoyens américains, ce ne serait pas un gros malheur pour eux de revenir dans leur pays en attendant une réponse, d'autant plus qu'ils n'ont pas de proches parents déjà établis au Canada.

Pour délivrer un permis spécial, le ministre doit pouvoir invoquer des motifs humanitaires, sa décision étant censée éviter la détresse.

M. McDermid: Soyons sérieux, monsieur le ministre.

M. Roberts: Les motifs humanitaires ou la compassion tels que prévus dans loi devraient être mieux explicités. Motif humanitaire n'est pas synonyme de simple désagréement.

M. McDermid: Est-ce que vous approuvez le programme d'amnistie tel qu'il a été rédigé? Le nombre de personnes établies illégalement au Canada se chiffrant de 50,000 à 200,000 alors que 1,933 demandes seulement ont été déposées, ce n'est pas ainsi que le problème sera résolu.

M. Roberts: Vous ne tenez sans doute pas à ce que je réponde à votre première question puisque vous venez de m'en poser une toute autre. Il ne s'agit nullement d'amnistie. La recommandation du commissaire stipule d'ailleurs explicitement de ne pas décréter d'amnistie car, dans les conditions actuelles, cela ne ferait que renouveler le même problème à terme. En effet, si les gens cherchant à immigrer au Canada et se trouvant à l'étranger apprennent qu'il y aura une amnistie

[*Text*]

problem that the amnesty was directed to resolve. That is, if you develop, at least in people's minds outside the country, that there is going to be an amnesty every year, then clearly you are encouraging people to enter the country illegally so they will benefit from the next amnesty that takes place.

An amnesty was explicitly rejected by Mr. Robinson and it was explicitly rejected by the government. Mr. Robinson did however say that there is a situation where people have been in the country for a considerable length of time, have shown that they can establish themselves, there are humane and compassionate grounds for responding to their problem. He suggested a mechanism for doing it and we implemented it.

The Hon. Member may be able to suggest in concrete outlines how he would define humane and compassionate. I would be interested in receiving that. But the Hon. Member asked me to explain how that could happen, and I was trying to do that when he cut me off with his second question.

The Chairman: Mr. Lambert for five minutes.

Mr. Lambert: Mr. Chairman, I have some difficulties too, like Mr. McDermid, and I find amost repulsive the idea that this department is only subject to scrutiny for less than 90 minutes on estimates, because as the Minister, his Deputy Minister and all the senior officials know, I am in constant, shall we say, intense discussion with them, sometimes rather bitter.

First of all, like Mr. Heap, I find that the ISAP program is a sort of general application everywhere in the country and misses the boat in many instances. An immigrant is not an immigrant, is not an immigrant, particularly the refugees. We now have many, for instance, out of the Vietnamese program who are frankly being driven down into the depths. First there was a question of language, and we have some professional associations in this country which are all too comfortable in their pews and which refuse to integrate these people who are quite as skilled as the Canadians, simply because the refugee has to do a recycling course of maybe two or three years; there are language problems. There we are. The net result is that we have a serious problem.

• 1220

These people need help through the ISAP program. The agency with which I am connected gets cut back and cut back and cut back. Yet, in Toronto ... We have one in Edmonton, where a Liberal candidate who is heading up a blessed service is being funded and not, incidentally, with the approval of the people concerned.

The Immigration Appeal Board: That board, when it was first instituted, Mr. Minister, was, shall we say, to be accessible to people without any judicial restraints, that is, legal restraints. This was to be of easy access. May I say, in the early days under Miss Scott, it was. But it has now assumed a sort of semi-judicial position. I was astounded the other day ... I had written on behalf of Chilean refugees and wanted to know why their application had been turned down, as being ruled out of time as a result of a clear misdirection and an admitted misdirection by the officials of the Edmonton

[*Translation*]

chaque année, ce sera les encourager à venir s'établir illégalement dans le pays quitte à attendre l'amnistie.

Donc M. Robinson ainsi que le gouvernement ont explicitement rejeté toute possibilité d'amnistie. Cependant M. Robinson a ajouté que, pour les personnes établies depuis un certain temps déjà et qui se sont insérées dans la société, il proposait des exceptions pour des raisons humanitaires, ce qui a été fait.

Peut-être pourriez-vous me donner une définition concrète de ce que vous entendez par motif humanitaire. J'allais justement essayer de le faire lorsque vous m'avez interrompu en me posant une autre question.

Le président: Monsieur Lambert, vous avez cinq minutes.

M. Lambert: Je trouve tout à fait inadmissible que nous ne disposions que de 90 minutes pour questionner le ministre, le sous-ministre et les hauts fonctionnaires du ministère à l'occasion de l'examen du budget, alors que j'ai un tas de questions à soulever.

Le PEAR appliqué selon les mêmes modalités sur l'ensemble du territoire passe souvent à côté de problèmes réels. Il y a immigrant et immigrant, tandis que les régufiés constituent une catégorie à part. Il y a ainsi la situation de certains réfugiés vietnamiens qui est réellement dramatique. Il s'agissait tout d'abord d'une question de langage; dans ce pays, on trouve des associations professionnelles qui se complaisent trop dans leur créneau et qui refusent d'intégrer ces gens qui sont tout aussi compétents que les Canadiens, parce que ces réfugiés ont dû suivre un cours de formation pendant deux ou trois ans; il existe donc des problèmes de langue. Voilà. Résultat: Nous sommes aux prises avec un grave problème.

Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants peut aider ces gens. On réduit de plus en plus les sommes versées à l'organisation à laquelle je suis affilié. Et pourtant, à Toronto ... A Edmonton, un candidat libéral dirige un de ces services qui bénéfie d'une aide que n'approuvent, pas, soit dit en passant, les personnes intéressées.

Monsieur le ministre, à sa création, la Commission d'appel de l'immigration devait servir les gens sans imposer de restrictions légales ou juridiques. Il devait être facile de faire appel à la Commission. Au début, sous la direction de M^lle^ Scott, ce l'était. Mais la Commission semble maintenant s'être donnée un statut quasi judiciaire. L'autre jour, j'ai été étonné ... J'avais adressé une lettre à la Commission au nom de réfugiés chiliens et je voulais savoir pourquoi leur demande avait été rejetée; on l'avait jugée irrecevable et le centre d'immigration d'Edmonton avait admis qu'il s'agissait d'une

[*Texte*]

Immigration Centre. I asked for the decision and I was quoted—with some obvious glee by officials—that there had been an order in council passed in 1981 in connection with the refugees; that it was only the council or the individual concerned who could get reasons. What is wrong with a Member of Parliament? He is acting on behalf of that person. In many instances, refugees have become dissatisfied with some counsel who incidentally feel that they can prey upon immigrants. There is a breed of lawyer in this country that has to be absolutely pinpointed as feeding on the hardship of immigrants.

And so I say, what is the reason? I have yet to get an answer from the Immigration Appeal Board. But it was handled by the Minister—not this Minister—back in 1981, to get the order in council. That is the only way. I thought there was a conflict of interest, as a matter of fact, under the circumstances, but be that as it may . . .

The last point I would like to put up right now, Mr. Minister, is that you have outstanding a very lengthy exchange of correspondence on which I have not received a reply, whereby, under your regulations under the entrepreneur class and any other class, the applicant may decide which office of the Immigration Service of Canada he or she may proceed with.

We have had some cases out on the west coast where we have had to deal with Hong Kong or the Philippines. The people involved have open visas to the United States and they say, well, why can we not deal through Dallas, or one of the American posts, where the officers are much more conversant with business conditions in Canada. It is impossible to communicate either by the lawyers or the agents who have to be appointed, because if you have had a . . . Mr. Minister, I invite you to deal with the provincial departments, in Alberta and B.C., which also have some jurisdiction in setting up these businesses. That is a new-found bureaucracy, which needs some careful stick-handling to get through.

Now, these agents are having to deal with Manila—Manila entrepreneurial applications rank with the family applications. And there is a whole question of time involved. You cannot deal with Manila physically, so why set it up that way? We have put the points forward, but no replies have come back.

• 1225

Now, I am asking, what do we do? Tell these people they are not welcome?

Mr. Roberts: There are several questions there and I am not sure I got them all, so I will try to have a letter drafted in case I miss any.

The Chairman: Mr. Lambert, your time has already expired but you have the right to answer the question.

Mr. Roberts: I will be very brief.

I agree with many of the sentiments that Mr. Lambert has expressed, particularly his comments on the professions, which

[*Traduction*]

erreur de la part des fonctionnaires. J'ai demandé à connaître les motifs de la décision et les fonctionnaires, tout guillerets, m'ont dit qu'en 1981, on avait passé un décret concernant les réfugiés, que seul le conseil ou l'intéressé pouvait obtenir les raisons de la décision. Pourquoi refuserait-on de communiquer ces renseignements à un député? Il agit au nom de cette personne. Dans bien des cas, les réfugiés sont devenus mécontents des services de certains conseillers juridiques qui, soit dit en passant, font leurs victimes des immigrés. Il faudrait dénoncer les pratiques de certains avocats qui exploitent les misères des immigrants.

Par conséquent, comment en est-on arrivé à cette décision? Je n'ai pas encore obtenu de réponse de la Commission d'appel de l'immigration. Mais le décret a été pris par le ministre; pas le ministre actuel, celui qui était en poste en 1981. Il me semblait qu'il y avait conflit d'intérêts, vu les circonstances, mais quoi qu'il en soit . . .

Je tiens à vous signaler une dernière chose, monsieur le ministre: Je vous ai adressé un très grand nombre de lettres auxquelles vous n'avez pas répondu, dans lesquelles il est question de vos règlements qui prévoient qu'un demandeur, qu'il soit par exemple de la catégorie des entrepreneurs, peut choisir le bureau du Service de l'immigration du Canada avec lequel il a l'intention de traiter.

Sur la côte ouest, nous avons dû, dans certains cas, traiter avec Hong Kong ou les Philippines. Ces gens détenaient un visa à entrées multiples qui leur permettait de se rendre aux États-Unis; ils se demandent pourquoi ils ne peuvent pas faire appel aux fonctionnaires de Dallas ou d'autres postes américains, qui connaissent beaucoup mieux la situation canadienne que ceux d'autres pays. Il est impossible de communiquer par le biais des avocats ou des agents d'immigration qui ont été nommés, car si vous avez eu . . . Monsieur le ministre, je vous demanderais de communiquer avec les ministères provinciaux de l'Alberta et de la Colombie-Britannique qui ont également veillé à l'établissement de ces bureaux. Il s'agit d'une toute nouvelle bureaucratie qui nécessite des manoeuvres tortueuses.

Or, ces agents doivent traiter avec Manille. Les demandes provenant de Manille sont classées dans la catégorie des demandes familiales. Puis, il faut tenir compte du temps que cela prendra. Pourquoi avoir prévu ce système s'il est impossible de traiter avec Manille? Nous vous avons posé certaines questions par écrit, mais aucune réponse ne nous a été donnée.

Or, que pouvons-nous faire? Dire à ces gens qu'ils ne sont pas les bienvenus?

M. Roberts: Vous avez posé plusieurs questions; pour m'assurer de répondre à toutes vos questions, je ferai rédiger une lettre.

Le président: Monsieur Lambert, votre temps est écoulé mais on peut tout de même répondre à votre question.

M. Roberts: J'abrégerai.

Je suis d'accord avec M. Lambert sur bon nombre de questions, notamment celles des professions, qui ne relèvent

[*Text*]

is not within my responsibility. It is as a consequence of some of the problems that of these groups were having, that we moved to the extension of considering people who had been in the country for more than 36 months. We were aware particularly of the language side and the problems that many of them were having.

In terms of the member of Parliament receiving information, the only comment that I would have at this stage, although I will write to him to further, is that there are some provisions in relation to the privacy act which hinder us unless there is an explicit letter or a specific indication . . .

Mr. Lambert: Oh, that is just bureaucratic answering.

Mr. Roberts: Sorry, it is not.

The Chairman: Order!

Mr. Roberts: It is just a question of the provisions of the privacy act and what our legal counsel tell us must be done. A member of Parliament does not have the right to a file of somebody simply because he is a member of Parliament. If he is acting on their behalf as their agent, and there is a clear indication that that is so, then we provide it to him. In terms of entrepreneurs, we do consult. As I mentioned earlier there is a need for them to pass security and health requirements. We also do consult with the provinces where they are proposing to locate to ensure that the acceptance of the application is agreeable to the province.

Mr. Lambert: Yes, the quick answer, Mr. Chairman: Why cannot the individual . . .

The Chairman: Mr. Wise, for five minutes.

Mr. Wise.

Mr. Wise: Does the Minister want to respond?

Mr. Roberts: We will respond to the question, but I do not.

Mr. Wise: Okay.

Thank you very much, Mr. Chairman.

I have three questions and perhaps I will put all three of them out and, if time permits, the Minister might want to shed some light on them.

On two of the questions, perhaps, I should have served notice because they are somewhat complicated.

In the first question, of course, I am extremely interested. The Minister and I, on behalf of probably a couple of thousand of employees, had a long list of correspondence on this case. It deals with the misinterpretation, if I can put it that way, of railroad retirement board in Chicago, backed up, to this point in time by the U.S. government, as it relates to the effects it has on Canadian citizens employed by U.S. railways. It is an on-going case. Some decisions have been made, but we are approaching the point at which the U.S. unions have commenced a court case in the District of Columbia, on behalf of their Canadian counterparts. Apparently, as is my understand-

[*Translation*]

pas de ma compétence. Ayant constaté certains des problèmes auxquels étaient exposés les membres de ces groupes, nous avons décidé d'étudier la situation des gens qui sont ici depuis plus de 36 mois. Nous étions particulièrement sensibilisés à la question de la langue qui posait des difficultés à bon nombre d'entre eux.

Je vous donnerai réponse par écrit à votre question sur la divulgation des dossiers aux députés; tout ce que je peux dire pour l'instant, c'est que certaines dispositions de la Loi sur les secrets officiels nous empêchent de divulguer certains renseignements à moins qu'une lettre nous soit adressée dans laquelle on nous demande précisément . . .

M. Lambert: Voilà bien une réponse de bureaucrate.

M. Roberts: Je vous demande pardon, ce n'est pas le cas.

Le président: À l'ordre!

M. Roberts: Nous devons tenir compte des dispositions de la loi et des recommandations de notre conseiller juridique. Le fait d'être député ne vous donne pas le droit d'accès aux dossiers de qui que ce soit. Si l'on nous fournit une preuve que le député travaille au nom de la personne en question, on peut lui remettre un dossier. Dans le cas des hommes d'affaires, nous procédons à des consultations. Comme je l'ai dit précédemment, ces derniers doivent répondre à certaines exigences en matière de sécurité et de santé. Nous communiquons également avec nos homologues des provinces pour lesquelles ces hommes d'affaires ont l'intention de s'installer pour nous assurer que la province soit d'accord.

M. Lambert: Oui, mais qu'on réponde très brièvement à cette question, monsieur le président. Pourquoi la personne ne peut-elle pas . . .

Le président: Monsieur Wise, vous avez cinq minutes.

Monsieur Wise.

M. Wise: Le ministre veut-il répondre à cette question?

M. Roberts: Nous y répondrons, mais je ne veux pas le faire maintenant.

M. Wise: D'accord.

Merci beaucoup, monsieur le président.

J'ai trois questions à poser; je vais les poser maintenant et si nous avons suffisamment de temps, le ministre pourrait y répondre.

Deux des questions sont assez complexes: j'aurais peut-être dû donner un préavis.

Je m'intéresse beaucoup à la situation qui fait l'objet de ma première question. Le ministre et moi-même avons reçu beaucoup de lettres qui intéressent probablement 2,000 employés. Il s'agit d'une fausse interprétation, si vous me permettez l'expression, d'une décision rendue par le Conseil de retraite des cheminots à Chicago qui, jusqu'à présent, a été soutenue par le gouvernement américain et qui touche des citoyens canadiens employés des chemins de fer américains. Cette affaire n'est pas encore réglée. Certaines décisions ont été rendues, mais nous en sommes arrivés au point où certains syndicats américains ont traduit l'affaire devant les tribunaux

[*Texte*]

ing, the Canadian government is in the process of assisting the union representatives in a submission to the court case. So perhaps the Minister could give us some indication regarding the status of that submission.

Secondly, I wonder whether he could shed some light on a recent U.S. decision to ban Canadian custom combine operators from following their traditional pattern, coming out of western Canada into the traditional grain-growing areas of the United States. I understand they will no longer be permitted to do so. If the Minister is not familiar with that situation, perhaps a senior official in his department might well be somewhat more aware of that case than perhaps the Minister or other officials.

Thirdly, he would appreciate my position, coming from southwestern Ontario and in the middle of the tobacco industry, particularly in view of the fact that that industry is going through some very serious economic problems at the moment, what is the status of the offshore labour program?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I will reply briefly to the second and third questions. I will ask my officials if they have a brief response to the first, which I must say I am not as informed as I would like to be for the hon. member.

He has referred to the United States' decision to ban the entry of Canadian combines. That is, of course, a two-way traffic; American combines come into Canada. So we have been trying to assess what kind of response we should apply in relation to Americans entering for similar purposes into Canada.

• 1230

There is a divergence of view, however. Some argue that we should respond now, I guess, essentially—one would phrase it diplomatically —in a tit-for-tat fashion; there are others who argue that this would not be the best way for us to get results we want, which is the opening of the border to Canadian combines. There are discussions taking place at an ambassadorial level, so it is not a dead issue. It is one we are concerned about and we are pursuing, but we are not yet clear. I would be happy to have the advice of the Hon. Member as to the best tactics for us to pursue.

In relation to the tobacco industry, the Hon. Member's colleague, Mr. Ellis, raised this question in the House last week, and I undertook to review it. I indicated that, of course, the purpose of our limitation of entry to the same levels that had been voluntarily accepted last year had as its intention to create employment opportunities for Canadians. But I also realized that it is not all Canadians who are willing to undertake this kind of work, and so I promised that I would review that situation, which we are doing. Again, I cannot give the explicit response today, but as soon as a decision has been made by me after that review, I will be in touch with both Mr. Wise and Mr. Ellis.

[*Traduction*]

dans le district de Columbia au nom de leurs collègues canadiens. Si j'ai bien compris, le gouvernement canadien s'apprête à aider les représentants syndicaux en y envoyant des témoins. Où en sommes-nous dans cette affaire? Le ministre peut-il nous expliquer la situation?

Par ailleurs, pourrait-il faire un peu la lumière sur la décision que les États-Unis ont prise récemment d'interdire aux exploitants canadiens de moissonneuses-batteuses de faire leur tournée habituelle, depuis l'ouest du pays, et d'aller se louer dans les grandes régions céréalières américaines? Si j'ai bien compris, cela leur sera désormais défendu. Si le ministre ou ses fonctionnaires ne sont pas très au courant de la situation, pourrait-on demander à un haut fonctionnaire de répondre à cette question?

Troisièmement, il doit comprendre pourquoi je m'intéresse à cette question, puisque je viens du sud-ouest de l'Ontario, du coeur même de la région du tabac; cette industrie connaît actuellement de graves problèmes économiques; peut-il nous parler du programme de la main-d'oeuvre étrangère?

M. Roberts: Monsieur le président, je répondrai brièvement aux deuxième et troisième questions. Je vais demander à mes fonctionnaires s'ils peuvent répondre brièvement à la première question, en m'excusant auprès de l'honorable député de ne pas être aussi au courant de la situation que je l'aimerais.

Il a parlé de la décision prise par les États-Unis d'interdire l'entrée des moissonneuses-batteuses canadiennes. Mais l'entrée se fait dans les deux sens: les moissonneuses-batteuses américaines entrent aussi au Canada. Nous sommes en train d'étudier comment nous allons réagir lorsque les Américains voudront venir louer leurs services au Canada.

Pourtant, certains ne sont pas d'accord. Ils prétendent qu'il faudrait réagir maintenant, répondre du tact au tact, mais d'une façon plus diplomatique; d'autres sont d'avis que ce ne serait pas la meilleure façon d'obtenir ce que l'on veut: l'autorisation, pour les moisonneuses-batteuses canadiennes, de traverser la frontière. Nos ambassadeurs sont en train de discuter de l'affaire: on n'a donc pas fini d'en parler. Nous continuons d'étudier cette question qui nous intéresse mais nous n'en sommes pas encore arrivés à des décisions. Je serais heureux de savoir quelle serait la meilleure façon de procéder, selon l'honorable député.

Quant à l'industrie du tabac, le collègue de l'honorable député, M. Ellis, a soulevé la question à la Chambre la semaine dernière; je me suis engagé à étudier la situation. J'ai dit que si nous voulions imposer les mêmes restrictions que celles que nous nous étions imposées l'an dernier, c'était bien entendu, dans le but de créer des possibilités d'emplois pour les Canadiens. Mais j'ai également reconnu que tous les Canadiens ne sont pas disposés à faire ce genre de travail; j'ai promis d'étudier la situation, ce que je suis en train de faire. Encore une fois, je ne peux pas vous donner une réponse précise aujourd'hui; mais dès que j'aurai pris une décision à la suite de mon étude, je communiquerai avec M. Wise et avec M. Ellis.

[*Text*]

On the first question, if there is a brief answer, I will ask my official, Mr. Lussier, to give it.

Mr. Lussier: Mr. Chairman, it is only to confirm that we have been for quite a long time very preoccupied by the situation of the railway workers, and we have been having many visits and discussions with our U.S. counterparts. I think presently we are in the situation of giving all the help we can to the Canadian people so the courts can be facilitating the decision as soon as possible. But we will continue to give that help as much as we can.

The Chairman: Mr. Reid, for five minutes.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, at the outset of his comments, this Minister made reference to Canada's becoming a *de facto* country of first asylum. I am not so much concerned with those refugees' coming legitimately, but you do make reference as well to the spontaneous entry through Canadian reports of persons seeking admission here, and then there is the other group of those who come illegally from the very beginning.

Now, let me ask the question then, Mr. Minister: Is Canada becoming that first choice because of the nature of the way we live, or is it because of the ease of making entry into Canada?

Mr. Roberts: I am tempted to reply to the honourable gentleman that it is because of the superb quality of life which has been built in this country by successive Liberal governments, but that might be considered too partisan a comment.

Mr. McDermid: And inaccurate.

Some hon. Members: Oh, oh!

The Chairman: Order!

Mr. Roberts: It is that Canada is a country of extraordinary opportunity. I will not go on to explain why I think it is such a wonderful country, but I think people are attracted to this country because of the opportunity it gives.

An hon. Member: Easy to get into.

Mr. Roberts: I think it is the most preferred country of entry because of its qualities. I think I heard one Hon. Member say it is because it is easy to get into. If we want to respond to that problem, then what we have to think seriously about is the recommendation made by Mr. Robinson of requiring visas for all countries, I would think, other than the United States, because I do not think that would be practicable. But I think Members will appreciate that, for instance, to say to our NATO allies that people should have visas to enter into Canada is a question upon which Canadians may very well have different views. But I am saying, if we want to stop the ease of entry, then the way that would have to be done is through a much greater extension of the visa system, and I am not sure there is a consensus of support for that step.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, Mr. Minister, has the department considered any other alternative to the visa means of control? Second, to emphasize the nature and the

[*Translation*]

S'il existe une possibilité de réponse rapide à la première question, je vais demander à un de mes fonctionnaires, M. Lussier, de vous la donner.

M. Lussier: Monsieur le président, je tiens à préciser que nous nous intéressons depuis longtemps à la situation des cheminots; nous nous sommes rendus aux États-Unis à plusieurs reprises et nous en avons discuté avec nos homologues américains. À l'heure actuelle, nous sommes en mesure de donner toute l'aide possible aux Canadiens, ce qui pourrait aider les tribunaux à trancher le plus tôt possible. Mais nous continuerons à faire tout notre possible pour aider les Canadiens.

Le président: Monsieur Reid, vous avez cinq minutes.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, dans sa déclaration, le ministre a dit que le Canada devenait *de facto* un premier asile. Je ne veux pas parler des réfugiés qui entrent au pays de façon légale; vous avez également dit que certaines personnes voulant être acceptées au Canada arrivaient spontanément par les ports d'entrée canadiens; puis, il y a les autres, ceux qui décident d'emblée d'immigrer clandestinement et de façon illégale.

Voici ma question, monsieur le ministre: le Canada a-t-il le premier choix des réfugiés en raison de notre mode de vie ou parce qu'il est facile d'y entrer?

M. Roberts: Je suis tenté de répondre à l'honorable député qu'on choisit le Canada en raison de son excellent mode de vie qui a été assuré par des gouvernements libéraux successifs; mais on pourrait dire qu'il s'agit d'un commentaire par trop subjectif.

M. McDermid: Et inexact!

Des voix: Oh, oh!

Le président: À l'ordre!

M. Roberts: Voyez-vous, le Canada est un pays qui offre des possibilités extraordinaires. Je ne vous dresserai pas la liste de tout ce qui rend ce pays merveilleux, mais il me semble qu'il attire les réfugiés en raison des possibilités qu'il offre.

Une voix: Il est aussi facile d'y entrer.

M. Roberts: C'est le pays d'élection en raison de ses attraits. Je crois avoir entendu un honorable député dire qu'il était facile d'y entrer. Dans ce cas, il faut songer sérieusement à la recommandation formulée par M. Robinson selon laquelle on exigerait des visas des ressortissants de tous les pays, sauf des États-Unis; il ne serait pas possible de procéder ainsi, à mon avis. Mais lorsqu'il s'agirait de demander à nos alliés de l'OTAN de se munir d'un visa avant d'entrer au Canada, les Canadiens ne partageraient probablement pas ces idées. Mais si nous voulons rendre l'accès plus difficile, il faudrait faire de plus en plus appel à un système de visas, une mesure qui ne serait probablement pas très chaudement accueillie par tout le monde.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, monsieur le ministre, le ministère a-t-il étudié une autre solution qui permettrait de contrôler l'accès au Canada? Deuxièmement,

[*Texte*]

extent of the problem, are you in a position to give any indication as to the numbers of persons now in Canada illegally, the numbers of those who have come forward requesting asylum? Then you have very strict criteria with respect to those coming forward. What program have you devised and are prepared to implement with respect to those persons who are here illegally and have not come forward?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, again there are several questions.

We have experimented with a variety of procedures to assist us with the problem; disembarkation cards, for instance, for people entering into Canada. We have had a couple of pilot project on that, and while there may be a completed report in the department, I have not yet seen it. I think we would find that disembarkation card program was a useful one in helping to control.

• 1235

Mr. Chairman, in terms of the number of illegal immigrants who are here, it is very difficult to assess, obviously, but Mr. Robinson came to the conclusion that there were about 50,000 illegal immigrants in Canada.

What approach will we take to those are not eligible for the special migrants programs? When detected, when found, the enforcement provisions of the legislation are put into play and they are deported.

In terms of the number of people who make application for asylum each year, I do not . . . Mr. Lussier, would you have that figure? We will find that figure and send it to Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): If I have a balance left in the time period, Mr. Minister, is it intended to take any affirmative action with respect to locating the 30,000 persons who are here illegally and who have not come forward? And is it intended that when they are located they will be deported, or will they be subject to the grievance proceedings and the humanitarian aspect, which you referred to in the first place?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, we will be continuing with the enforcement programs that we have in place. I am not at the moment—I will think about it—considering any dramatic intensification of our enforcement practices. The people who are apprehended through the normal operations are, as I say, deported. They may still appeal to the Minister for the use of ministerial discretion. That is the prerogative that the Minister has and upon occasion a Minister will exercise it.

An hon. Member: That is when they claim their old age pensions.

The Chairman: Mr. Heap.

Mr. Heap: Mr. Chairman, I will follow the Minister's suggestion and list a number of questions, because I know my time is limited.

My first set of questions concerns the illegal migrants program. I wish the Minister to explain why it is necessary to specify that the person must have been underground contin-

[*Traduction*]

pour nous donner un aperçu de l'étendue du problème, pouvez-vous nous dire combien de personnes sont au Canada dans une situation illégale et combien ont demandé l'asile politique? Des critères très stricts s'appliquent aux personnes qui demandent l'asile politique. Quel programme avez-vous conçu ou prévoyez-vous mettre sur pied à l'intention des personnes qui sont dans une situation illégale et qui ne se sont pas encore manifestées?

M. Roberts: Monsieur le président, c'est encore une question qui en comporte plusieurs.

Nous avons tenté toutes sortes de mesures pour venir à bout du problème. Des cartes de débarquement, par exemple, pour ceux qui entrent au Canada. Nous avons mis sur pied deux projets-pilotes pour étudier cette possibilité; il se peut qu'on ait déjà fait rapport de ces projets au ministère; si c'est le cas, je ne l'ai pas encore lu. Il me semble que le programme de cartes de débarquement aura servi à exercer un certain contrôle.

Monsieur le président, quant au nombre d'immigrants illégaux, il est très difficile d'en évaluer le nombre pour des raisons évidentes; mais M. Robinson en est arrivé à la conclusion qu'il y avait 50,000 immigrants illégaux au Canada.

Que ferons-nous dans le cas de ceux qui ne sont pas admissibles aux programmes spéciaux à l'intention des immigrants? Lorsqu'on les retrouvera, on appliquera les dispositions de la Loi et on les expulsera.

Quant au nombre de personnes qui, chaque année, demandent l'asile, je ne sais pas . . . monsieur Lussier en connaissez-vous le nombre? Lorsque nous le saurons, nous le communiquerons à M. Reid.

M. Reid (St. Catharines): S'il me reste un peu de temps, je poserai encore une ou deux questions: Monsieur le ministre, a-t-on l'intention de prendre des mesures pour trouver ces 30,000 personnes dont la situation est illégale et qui ne se sont pas manifestées? Si on les découvre, seront-elles expulsées tout simplement? Pourront-elles faire appel de cette décision? Tiendra-t-on compte des considérations humanitaires d'usage?

M. Roberts: Monsieur le président, nous continuerons à appliquer les programmes actuels. J'y songerai, mais pour le moment, je n'entrevois pas vraiment d'intensification des mesures. Les illégaux qui sont découverts au cours des opérations normales sont expulsés. Ils peuvent demander au ministre d'utiliser son pouvoir discrétionnaire. À l'occasion, le ministre peut invoquer son pouvoir discrétionnaire.

Une voix: Lorsqu'il demande sa pension de vieillesse.

Le président: Monsieur Heap.

M. Heap: Monsieur le Président, je ferai ce qu'a proposé le ministre: je dresserai une liste de questions puisque je n'ai pas beaucoup de temps.

La première portera sur les programmes à l'intention des immigrants illégaux. J'aimerais que le ministre m'explique pourquoi il faut préciser qu'une personne doit avoir vécu dans

[*Text*]

uously for five years or more. This is not in the spirit of the Robinson report, which he has quoted, which did not lay down that limitation but emphasized, rather, that we want to find out if this person has successfully established himself: has he been successfully established, as legal immigrants have, excepting only for the fact that he is in trouble with the Immigration Act?

In cases that I am familiar with, a person has been refused because he visited back home for several months; a person has been refused because, between one thing and another he was here for 10 years, but maybe two years ago was illegal here; a person has been refused simply because he once came to the attention of the immigration authorities. I do not understand why such harsh, rigorous limitations are applied contrary to the clear intent of the Robinson report and the clearest spirit of what the Minister's predecessor adopted in the report of the June 29 meeting.

My second question regarding illegals is: How many of the people who have been approved—which is probably no more than 3% of the lowest estimate of the number of illegals who are here—have been landed yet? My impression is that none have . . .

An hon. Member: That is right.

Mr. Heap: —and that therefore none of them have assurance, none of the other 97% or more have assurance that the program may not turn out to be—not, perhaps, booby-trapped—full of unpleasant surprises.

My third question there is: Will the Minister consider revising IS-39 to include the anonymous route that is built into this temporary program, IS-39 being the permanent provision? Would he include the anonymous part of the program so that this route would be permanently available? Again, I believe that was the clear intention of the Robinson report and I believe it was the clear intention of the Minister's predecessor, not that it should be cut off at either March or soon after the possible next election.

My second question area concerns refugee applicants in their homes, especially in Chile, El Salvador and Guatemala. From these three countries, there have been very, very few abusers of immigration into Canada by those who are able to get here without visas. In Guatemala, I think 75% of those who came were found to be bona fide refugees. Yes, there were some abusers, but surely it is unreasonable, in the case where there are few abusers, to put others at the risk of their lives by insisting on the visa requirement at home. Notwithstanding the Minister's undertaking that they can find some third party in Guatemala City who will pump them up with the Canadian embassy for the purposes of a visa, it is extremely risky, both to them and to the third party, to do that. It is even more risky for somebody who has to come from El Salvador, get to Guatemala City or Mexico City, maintain themselves financially and in terms of security, perhaps for many months, while they wait to get a visa.

[*Translation*]

l'illégalité pendant au moins 5 années consécutives. Le ministre a cité le rapport Robinson, mais ce critère ne correspond pas à l'esprit du rapport qui cherche plutôt à savoir si cette personne a réussi à s'établir aussi bien qu'un immigrant licite; la seule différence entre ces deux immigrants serait que le premier contrevenait à la Loi sur l'immigration.

Dans certains cas que je connais très bien, on a refusé certaines personnes qui s'étaient rendues dans leur pays d'origine pendant quelques mois. Dans un cas, une personne se trouvait au Canada depuis 10 ans mais avait été déclarée illégale il y a 2 ans; dans un autre, la personne avait déjà été signalée à l'attention des autorités de l'Immigration. Je ne comprends pas pourquoi on impose des restrictions si strictes et rigoureuses qui sont contraires aux idées très précises du rapport Robinson et à l'esprit on ne peut plus clair adopté par le prédécesseur du ministre dans son rapport sur la réunion du 29 juin.

J'ai une deuxième question au sujet des immigrants illégaux: combien de ceux qui ont été approuvés, et qui ne représentent probablement pas plus de 3 p. 100 de l'estimation la plus faible du nombre d'illégaux, ont été reçus? J'ai l'impression qu'aucun d'eux n'a encore été reçu . . .

Une voix: C'est exact.

M. Heap: . . . et aucun de ceux qui comptent parmi ces 3 p. 100, pas plus que ceux qui comptent parmi les 97 p. 100 restants, d'ailleurs, ne sont convaincus que le programme ne comporte pas de chausse-trappe, de surprise désagréable.

Une troisième question: le ministre peut-il étudier à la possibilité de réviser la directive IS-39 pour tenir compte de l'anonymat qui sous-tend ce programme temporaire, étant donné que cette directive est la composante permanente de ce programme? Pourrait-il consacrer le caractère anonyme de ce programme pour qu'on puisse toujours le conserver? Encore une fois, si l'on se fie à l'esprit du rapport Robinson et aux intentions manifestes du prédécesseur du ministre, on ne cherchera pas à supprimer ces mesures à la fin du mois de mars ou après des élections éventuelles.

Dans un autre ordre d'idées, mes questions porteront sur les réfugiés qui font une demande dans leur pays d'origine, particulièrement ceux du Chili, du Salvador et du Guatémala. Si l'on tient compte des ressortissants de ces pays qui ont pu arriver au Canada sans visa, on peut dire que très très peu d'entre eux ont abusé du système. Chez les guatémaltèques, 75 p. 100 de ceux qui sont venus au Canada étaient des réfugiés de bonne foi. Bien sûr, quelques-uns ont abusé du système, mais puisque leur nombre est peu important, il n'est pas raisonnable de leur demander de risquer leur vie en insistant pour qu'ils obtiennent un visa de leur pays. Même si le ministre a dit qu'ils peuvent toujours trouver au Guatémala une tierce partie qui pourrait faciliter l'obtention d'un visa à l'ambassade canadienne, il n'en demeure pas moins que tant ces réfugiés que les tierces parties en question courent de graves risques en agissant ainsi. La situation est encore plus périlleuse pour un Salvadorien qui réussit à se rendre au Guatemala ou au Mexique, car il doit subvenir à ses propres besoins tant sur le

[*Texte*]

• 1240

I asked the Minister to consider if it would not be more reasonable in cases of those three countries to allow them to come without visas, rather than to put them in jeopardy of their lives, as he has done and his predecessors have done.

I would also point out that during the 1980 election, when he was running against the then encumbent Minister of Employment and Immigration, he expressed the opinion that the visa requirement on Chile was very inappropriate and indicated that he would change it. It is now four years later and I am wondering if he will make another election promise. This time, though, he would have to explain why he has not done it.

I am particularly concerned with the families of refugees from El Salvador . . .

The Chairman: Mr. Heap, unfortunately, the Minister may . . . If you want an answer to these questions, which I fully support . . .

Mr. Heap: Mr. Chairman, I want to get my questions on the record, please.

The Chairman: Proceed.

Mr. Heap: I am particularly concerned with the families of the refugees in El Salvador, who are often delayed in El Salvador for painfully long periods without getting approval for entering into Canada.

Finally, Mr. Chairman, I have a question on family reunification. I have the Minister's letter of May 16, and I have read it carefully, but he does not say if he is going to produce the report that his predecessor promised almost a year ago—that is, on June 29—on the subject of the family. He does not say when there will be any action, or whether he also intends to make that the subject of another six-month inquiry. Those are my questions, Mr. Chairman.

The Chairman: We are in a bit of a dilemma here. The Minister has another appointment at 1.00 p.m., and when he agreed to come today it was understood that he had to do that, but there are others here who have questions on the second round, Mr. McGrath, Mr. McDermid and Mr. Reid.

Mr. McDermid: On a point of order, Mr. Chairman, I think the Minister said—and correct me, Mr. Minister, if I am wrong . . . that if he got the questions he would append the answers to the minutes in the form of a letter to the committee.

Mr. Roberts: If the committee wants that to happen.

Mr. McDermid: You made that commitment earlier.

Mr. Roberts: I said we would respond by letter to all the questions.

Mr. McDermid: Then let us get the questions on the record and then we will get . . .

[*Traduction*]

plan financier que celui de la sécurité et attendre plusieurs mois avant d'obtenir un visa.

J'ai demandé au ministre s'il ne serait pas plus raisonnable de permettre aux ressortissants de ces pays d'entrer au Canada sans visa plutôt que de mettre leur vie en danger comme il l'a fait et comme ses prédécesseurs l'ont fait aussi.

En outre, je vous signale qu'au cours des élections de 1980, lorsqu'il s'est opposé au ministre de l'Emploi et de l'Immigration de l'époque, le ministre actuel avait déclaré qu'il n'était pas approprié d'exiger un visa des Chiliens et qu'il avait l'intention de modifier les règlements à cet effet. Quatre années plus tard, je me demande si le ministre ne nous fera pas encore une promesse électorale. Mais cette fois, il aurait à expliquer pourquoi il n'y a pas donné suite.

Je m'intéresse particulièrement à la situation des familles des réfugiés du Salvador . . .

Le président: Monsieur Heap, malheureusement le ministre . . . si vous voulez une réponse à vos questions, je serais d'accord . . .

M. Heap: Monsieur le président, je veux verser mes questions au procès-verbal, si vous le permettez.

Le président: Allez-y.

M. Heap: Je m'intéresse particulièrement à la situation des familles des réfugiés du Salvador qui, souvent, sont retenues au Salvador pendant de très longues périodes et dans des conditions pénibles, avant d'obtenir la permission d'entrer au Canada.

Enfin, monsieur le président, j'aimerais parler de la réunification des familles. J'ai en main la lettre du ministre datée du 16 mai; je l'ai lue attentivement; il ne dit pas s'il publiera un rapport que son prédécesseur nous avait promis il y a un an, le 29 juin, rapport qui porterait sur la famille. Il ne parle pas de mesures éventuelles, il ne dit pas s'il a l'intention d'enquêter pendant six mois sur cette question. Voilà mes questions, monsieur le président.

Le président: Nous avons un problème: le ministre a un rendez-vous à 13h00; lorqu'il a consenti à comparaître aujourd'hui, il le savait déjà; mais d'autres députés, M. McGrath, M. McDermid et M. Reid m'ont donné leur nom en vue d'un deuxième tour de questions.

M. McDermid: Monsieur le président, j'invoque le Règlement: si je ne m'abuse, monsieur le ministre, vous avez dit qu'on pouvait vous communiquer nos questions et que vous y répondriez dans une lettre qui serait annexée au procès-verbal.

M. Roberts: Si le Comité est d'accord.

M. McDermid: Vous vous êtes engagé à le faire.

M. Roberts: J'ai dit que nous répondrions à toutes les questions par écrit.

M. McDermid: Qu'on nous permette alors d'inscrire les questions pour ensuite . . .

[*Text*]

Mr. Roberts: More than that, Mr. Chairman, I would like to put them on the public record.

Mr. McDermid: That is fine.

Mr. Roberts: But I also said that I would stay until 12.30 p.m. I agreed with the members of the committee to be here until 12.30 p.m. I will send the answers to Mr. Heap and . . .

Mr. Lambert: Whose responsibility is it to get your answers?

The Chairman: Order! The Minister is coming back this afternoon. Although this afternoon was set aside for employment problems, under the circumstances I do not think I should rule it out of order if this afternoon there is a question on immigration. If someone wishes to use their time like that, be prepared to answer, Mr. Minister.

Mr. Roberts: If they want to send us the questions, we will answer them and them appended to the record, as they wish.

The Chairman: Yes. There are some who want to put some questions on the record right now. I think if your officials could stay, even though you have a meeting to go to, they will convey to you what the questions were and you may want to respond to them this afternoon.

Mr. McGrath.

Mr. McGrath: Mr. Chairman, my question deals with the five-member committee of senior commission officials set up to handle the legals, and chaired by Mr. Rémi Bujold. I expressed concerns about this when the appointment was originally made, and my questions are as follows:

Does the commission require any financial support funding, staff support? Does Mr. Bujold have staff support funding, any emolument from the Crown? Did the Minister get advice from the law officers of the Crown as to the propriety of appointing a Member of Parliament who is not a Privy Councillor or a Parliamentary Secretary to head up this kind of a tribunal?

I ask that because there are precedents on the record whereby Speakers have ruled that Members of Parliament may not carry out this function if they are not Parliamentary Secretaries or members of the Privy Council. I have grave doubts about the propriety of this appointment and I want to have this question dealt with by the Minister. I think perhaps he should take it as notice, because if there is some impropriety here, or if there are reservations by the law officers of the Crown, then I think we should have an opportunity for that to be aired.

• 1245

Mr. Roberts: I think I can answer the questions in 15 seconds or so. It is an administrative advice, it is not a tribunal. There are no emoluments or returns involved. It is largely staffed with civil servants, but it would have been possible to appoint anybody from outside. There is nothing in legal terms, or constitutional terms for that matter, contrary to the practice

[*Translation*]

M. Roberts: Monsieur le président, on pourrait même les publier, ces questions!

M. McDermid: D'accord.

M. Roberts: Mais j'ai dit également que je serais là jusqu'à 12h30. Nous étions d'accord pour 12h30. Je ferai parvenir les réponses à M. Heap et . . .

M. Lambert: Qui doit recevoir vos réponses?

Le président: À l'ordre! Le ministre comparaît à nouveau cet après-midi. Même si la réunion de cet après-midi devait porter sur des questions d'emploi, vu les circonstances, je permettrai qu'on pose certaines questions sur l'immigration. Si un député veut utiliser son temps de parole pour discuter d'immigration, monsieur le ministre, soyez prêt.

M. Roberts: Si l'on veut nous faire parvenir des questions, nous fournirons les réponses et elles seront annexées au compte rendu si vous le voulez.

Le président: D'accord. Quelques membres veulent faire verser incontinent leurs questions au compte rendu. Vos fonctionnaires pourraient rester, même si vous devez nous quitter; ils pourront vous communiquer nos questions et vous pourriez donner les réponses cet après-midi.

Monsieur McGrath.

M. McGrath: Monsieur le président, ma question porte sur le comité composé de hauts fonctionnaires de la Commission qui a été créé pour s'occuper des questions touchant les immigrants légaux et dont le président est M. Rémi Bujold. Lorsque ce dernier a été nommé président, j'ai fait connaître mon point de vue: voici mes questions:

La commission nécessite-t-elle un financement ou un personnel de soutien? La Couronne accorde-t-elle une rémunération à M. Bujold ou un personnel de soutien? Le ministre a-t-il demandé aux conseillers juridiques de la Couronne s'il convenait de nommer président d'un tel comité un député qui n'était ni membre du Conseil privé, ni secrétaire parlementaire?

Si je pose cette question, c'est qu'il existe certains précédents: des Orateurs de la Chambre ont décidé que les députés ne pouvaient pas assumer de telles responsabilités s'ils n'étaient pas secrétaires parlementaires ou membres du Conseil privé. Je doute fort qu'il convienne de nommer ce député président du conseil, et je tiens à ce que le ministre nous donne des précisions. Peut-être devrait-il en prendre note, car s'il y a abus ou si certaines réserves étaient formulées par des conseillers juridiques de la Couronne, je pense alors que nous devrions pouvoir en discuter.

M. Roberts: Je crois pouvoir y répondre en 15 secondes au maximum. Ce conseil est d'ordre administratif et non pas juridique. Il ne s'assortit d'aucun émolument ou avantage financier. Son personnel est composé pour la plupart de fonctionnaires, mais il aurait été possible de nommer n'importe qui qui ne fasse pas partie de la Fonction publique. Rien d'un point de vue juridique ni constitutionnel n'enfreint la pratique

[*Texte*]

that has been established. There is no financial benefit in any way, either in terms of expenses . . .

Mr. McGrath: But yet you have a Member of Parliament who is not a Parliamentary Secretary in fact a part of the administration, and that I suggest to you is without precedent.

Mr. Roberts: No, he chairs a committee which makes recommendations to . . .

Mr. McGrath: He chairs a committee of public servants.

Mr. Roberts: He does not come to decisions, he makes recommendations. Any Member of Parliament can make recommendations about these cases. Any Member of Parliament opposite can make a recommendation to me about any specific case. They do all the time.

Mr. McGrath: Yes, but he is chairing a commission of public servants.

Mr. Roberts: He is not chairing a commission, he is chairing an administrative committee which makes recommendations to the Minister. It does not take decisions itself.

The Chairman: I think this is an important issue, and Mr. McGrath can come back to it this afternoon and later, but there are others who want to put questions on the record. I think the next one is Mr. Hawkes and then Mr. McDermid. I would ask the deputy minister and the officials to take note and convey these things to the Minister before this afternoon.

Mr. Hawkes: My two questions, Mr. Chairman, are policy-related questions, and I would just as soon hold them until the Minister is here.

The Chairman: Fine.

Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Some of mine are statistical. How many third-party applications have been filed, anonymous applications by third parties? How many of those have been accepted, and how many have been turned down? I guess somewhere between 90% and 95%—I cannot remember the exact statistics—of all the illegals who are here entered the country legally. That obviously is one of the problems. I want to find out how the pilot project of keeping track of our visitors is going. I have had to fill out these forms myself coming in. How is that pilot project going? Are you finding that you have better control over our visitors to Canada? And if, in fact, you are finding that people are not returning the stubs they are supposed to return when they leave the country, what kind of follow-up is going on by the department on following up on those visitors?

Next question. I would like to hear the Minister give a definition of a *bona fide* marriage. That would be interesting to hear. Second, how are the applications under this category investigated? When somebody comes into the country who is engaged in that, how do you follow up to make sure there is a legitimate marriage and so on? I would just like to find out a little bit more about that area. Since you are changing regulations by Order in Council, I think it is important that we follow up on that.

[*Traduction*]

établie. Aucun avantage financier n'en découle, que ce soit sous forme de remboursement de dépenses . . .

M. McGrath: Et pourtant il s'agit d'un député qui n'est pas secrétaire parlementaire et qui fait en fait partie de l'administration, et permettez-moi de vous dire que cela ne s'est encore jamais vu.

M. Roberts: Non, il préside un comité chargé de faire des recommandations . . .

M. McGrath: Il préside un comité de fonctionnaires.

M. Roberts: Il ne prend pas de décisions, il présente des recommandations. N'importe quel député peut présenter des recommandations à ce sujet. N'importe quel député de l'opposition peut le faire. D'ailleurs ils le font tout le temps.

M. McGrath: Oui, mais il préside un comité de fonctionnaires.

M. Roberts: Il ne préside aucun comité, il préside un comité administratif chargé de présenter des recommandations au ministre. Il ne prend pas de décisions.

Le président: Cette question est importante et M. McGrath pourra y revenir cet après-midi ou plus tard, mais d'autres voudraient poser des questions. M. Hawkes et M. McDermid ont demandé la parole. Je voudrais demander au sous-ministre et à ses collaborateurs de bien vouloir prendre note de ces questions et d'en parler au ministre avant cet après-midi.

M. Hawkes: Mes deux questions, monsieur le président, portent sur la politique suivie par le ministère et je préférerais ne les poser qu'en la présence du ministre.

Le président: Bien.

Monsieur McDermid.

M. McDermid: Certaines de mes questions portent sur des statistiques. Combien de demandes de tiers ont été déposées, de demandes anonymes déposées par des tiers? Combien d'entre elles ont-elles été acceptées et combien ont été rejetées? Je crois qu'entre 90 et 95 p. 100, et je ne me souviens pas des chiffres exacts, de tous ceux qui sont restés illégalement dans ce pays y sont entrés licitement. Voilà de toute évidence l'un des problèmes. Je voudrais savoir quel résultat a donné ce projet-pilote dont le but était de surveiller les allées et venues de nos visiteurs. J'ai dû moi-même remplir un de ces formulaires en débarquant. Où en est ce projet-pilote? Estimez-vous mieux contrôler les allées et venues des touristes venant au Canada? Et si en fait vous constatez que certains ne rendent pas les formules qu'ils sont censés rendre lorsqu'ils quittent le pays, quelles suites y donne le ministère?

Question suivante. Je voudrais que le ministre nous donne sa définition d'un mariage contracté en toute bonne foi. Ce serait intéressant. Deuxièmement, sous quel angle ces demandes sont-elles étudiées? Lorsqu'une personne fiancée à une autre arrive ici, comment vous assurez-vous que ces deux personnes se marient? Je voudrais en savoir davantage à ce sujet. Puisque vous modifiez les règlements par décret, je pense qu'il est important que nous en connaissions tous les détails.

[*Text*]

Mr. Chairman, might I add that from these questions there are a number of other questions that would come out of it. I think it is very unfair for the Minister to expose himself to this committee for such a brief period of time.

The Chairman: The meeting will now adjourn. We will return at 3.30 p.m. with the Minister to continue discussion of these estimates.

[*Translation*]

Monsieur le président, j'aurais beaucoup d'autres questions à poser à partir de ces quelques questions-ci. Je pense qu'il est tout à fait injuste que le ministre ne se présente devant le Comité que pendant si peu de temps.

Le président: La séance est maintenant levée. Nous reprendrons nos travaux à 15h 30, et nous poursuivrons alors la discussion des prévisions budgétaires avec le ministre.

AFTERNOON SITTING

• 1540

The Chairman: I would like to call the meeting to order. I apologize for being late.

We will now deal with employment, but because all the questioners did not finish their questions on immigration this morning, if they feel free, they can use their time for that as well.

Mr. Hawkes: On a point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: I have a couple of very brief questions on immigration. I do not know whether or not everybody else got them on the record. We may be through with immigration with a couple of questions, then we could move to employment and keep it there, if that is agreeable to . . .

The Chairman: The thing is, I am told, Mr. Hawkes, that some people are going to raise them throughout the afternoon. So I think we will just carry on with the meeting. I do not think we will be able to restrict it to the beginning of the meeting, because some told me they intend to come later and they are going to raise immigration questions.

Mr. Roberts.

Mr Roberts: Mr. Chairman, I did undertake yesterday and again this morning to give to the committee certain responses and I was going to offer to give those to the clerk now so that tabling could be arranged, if you felt that was appropriate.

The Chairman: Very good.

Mr. Roberts: There was a question raised by Mr. Blackburn yesterday in the matter of Ideal Vendors Inc., and I have a few paragraphs on that. Mr. McGrath yesterday raised questions about the number of applications approved under the special employment initiative and also a regional breakdown, a province by province breakdown on the private sector participation in Canada Works, and I have that to give to the committee.

The Chairman: If I may, since there are always so many questions, perhaps those could be distributed to the Members in question right away, and then we can also have them attached to the proceedings if they wish.

Mr. Roberts: I do not know that I have multiple copies.

The Chairman: No. But you could give them to the clerk.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: À l'ordre s'il vous plaît. Je m'excuse d'être arrivé en retard.

En principe nous devons discuter de l'emploi, mais étant donné qu'on n'a pas épuisé ce matin les questions concernant l'immigration, on pourra les poser à nouveau cet après-midi.

M. Hawkes: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: Allez-y.

M. Hawkes: J'ai deux brèves questions à poser concernant l'immigration. On pourrait donc liquider rapidement la question de l'immigration et passer ensuite aux questions de l'emploi si tout le monde est d'accord.

Le président: Il paraît que d'autres membres du Comité ont des questions à poser cet après-midi concernant l'immigration. Donc, je ne pense pas qu'on puisse limiter les questions à ce sujet uniquement en début de séance.

Monsieur Roberts.

M. Roberts: À la suite des questions qui m'ont été posées hier et ce matin, je voudrais si vous le permettez remettre les réponses au greffier.

Le président: Parfait.

M. Roberts: J'ai notamment rédigé une réponse à la question de M. Blackburn relativement à la firme *Ideal Vendors Inc.*. J'ai également la réponse à la question de M. McGrath concernant le nombre de demandes qui ont été approuvées au titre du programme spécial de l'emploi, ces chiffres ayant été ventilés selon les régions; vous trouverez également une ventilation par province de la participation du secteur privé dans le programme Canada au travail.

Le président: Je propose que le texte de ces réponses soit distribué aux membres du Comité et annexé au compte rendu de la réunion.

M. Roberts: Je n'ai pas fait photocopier les réponses.

Le président: Le greffier pourra le faire.

[*Texte*]

Mr. Roberts: And the answers to Mr. Heap's questions this morning we also have. We have not been able yet to get Mr. Lambert's.

The Chairman: You could give them to one of his colleagues. However, I would like to get on with the business.

Mr. McGrath: I have just one other question that was not dealt with, and that was the change in the vote for direct job creation. According to the way I read the estimates there has been a change, and the Deputy Minister said he was going to look into that.

Mr. Roberts: We will provide this material to the clerk.

The Chairman: Okay. If somebody could give it to the clerk and he will see that it is either duplicated and/or distributed and we will also make sure that it is in the record so everybody can have it.

Mr. Waddell: A point of order, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, Mr. Waddell.

Mr. Waddell: I have copies here which were distributed, a statement by the Hon. John Roberts, Minister of Employment and Immigration on the Report of the Progressive Conservice Task Force on Technological Displacement and Manpower Retraining, May 17, 1984. I do not know if this is going to be read by the Minister this afternoon, but if he intends to do it, I would think it is out of order. We are doing Votes 10 or 15 of his estimates, not the the Progressive Conservative task force, whatever they may have done, and I would object to it if he were going to do it.

The Chairman: I will be listening to the Minister when he reads his statement, and if he is not dealing with the subject matter of his department, which is Employment and Immigration, I will rule him out of order.

I have not looked at his statement yet; I do not know what is in it.

Yesterday he did not read any statement and he had asked for permission to read this into the record.

• 1545

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, may I make a motion that the Minister's statement be included in the record, plus the task force report, so that the people who follow our hearings will have copies of both available to them? This is the summary version.

Mr. McGrath: That is a serious motion, Mr. Chairman, because the title of the Minister's statement is "A Statement by the Hon. John Roberts, Minister of Employment and Immigration on the Report of the Progressive Conservative Task Force on Technological Displacement". If you are going to incorporate one, in all fairness you should incorporate the other one.

Mr. Hawkes: I would also point out, Mr. Chairman, that the statement by the Minister misinterprets some of the actual recommendations. Without having them there, the reader is

[*Traduction*]

M. Roberts: J'ai également la réponse à la question que M. Heap m'a posée ce matin mais je n'ai pas encore de réponses aux questions de M. Lambert.

Le président: Vous pourrez les remettre à un de ses collègues. Passons maintenant à notre ordre du jour.

M. McGrath: Je vais poser une question concernant la différence de crédits destinés à la création directe d'emplois. Le sous-ministre avait dit qu'il allait vérifier.

M. Roberts: Nous remettrons la réponse au greffier du Comité.

Le président: Parfait. Le greffier fera photocopier et distribuer le texte qui sera également annexé au compte rendu.

M. Waddell: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le président: Allez-y.

M. Waddell: J'ai sous les yeux le texte d'une déclaration de M. Roberts, ministre de l'Emploi et de l'Immigration à la suite du rapport du groupe de travail du Parti conservateur consacré aux changements technologiques et au recyclage de la main-d'oeuvre, déclaration datée du 17 mai 1984. J'ignore si le ministre a l'intention de nous en donner lecture cet après-midi, mais en tout état de cause j'estime que ce serait irrecevable. Nous sommes en effet censés examiner les crédits 10 et 15 du budget et non pas le rapport du groupe de travail conservateur.

Le président: J'écouterai attentivement la déclaration du ministre et s'il s'écarte des questions relatives à l'emploi et l'immigration, je l'arrêterai.

J'ignore ce que contient la déclaration du ministre car je ne l'ai pas vue.

Le ministre n'a pas lu de déclaration hier, mais il voudrait pouvoir le faire maintenant.

M. Hawkes: Je propose que la déclaration du ministre ainsi que le rapport du groupe de travail soient annexés au compte rendu de la réunion de façon à ce que ceux qui suivent nos débats puissent consulter les deux textes.

M. McGrath: C'est une motion sérieuse monsieur le président, la déclaration du ministre étant intitulée «Allocution prononcée par M. John Roberts, ministre de l'Emploi et de l'Immigration sur le rapport du groupe de travail conservateur relativement aux répercussions du changement technologique sur l'emploi.» Si le texte du ministre est annexé au compte rendu de la réunion, il faudrait également annexer le texte du rapport.

M. Hawkes: Je voudrais par ailleurs signaler que dans son allocution, le ministre a déformé certaines des recommandations figurant dans le rapport. En l'absence du texte du

[*Text*]

left to believe that the Minister has made those recommendations; we made them. In fact, the wording of the Minister's statement is not conclusive and not correct in several instances, and to have the actual report would be very helpful, I think. We do have it in both languages and it would not be extra work for the committee.

The Chairman: I would have to consult with my clerk on the legality of all this. Mr. Roberts.

Mr. Roberts: I think it is an excellent suggestion. The only proviso I have . . . the text I have prepared is not exactly the one I had intended to deliver, because there are some typographical and other changes—in fact, the changes I wanted to make are generous to the Conservatives. If you would agree that I could make a few modifications in terms of what paragraphs come where and add a couple of words that have been dropped, I would be happy to have that arrangement agreed to.

The Chairman: Mr. Waddell.

Mr. Waddell: Point of order. I think this motion is absolutely out of order. I could not care less about the Conservative task force or the Minister's response to it because we are not here to debate that; we are here to consider the Estimates and his department, his grants. Now, if he wants to comment in passing on those particular Estimates, the Estimates deal with grants to community organizations, for example, number 15 salaries, to the department and so on. So it is out of order, I respectfully suggest.

The Chairman: I think I would have to rule against that. In this committee in examining the Estimates we are dealing with all the policies relating to employment, counter-policies, counter-alternatives. As you know, in Estimates you do not merely deal with grants and expenditure, you deal with broad policy questions. In this committee, which is dealing with unemployment and job creation and all sorts of issues related to those subjects, we have received . . . Actually, we have had lots of testimony before this committee from many groups and I think it would be in order if the Conservatives want to table their ideas for the committee—they are entitled to do so, as well as the Minister.

By the way, your representatives on this committee have been very active as well. I note that the usual representatives, Mr. Keeper, Mr. Parker and Mr. Heap, have been very active in putting forward alternatives which your party supports, and I see nothing out of order in doing that.

So with the proviso that the Minister can make his corrections, we will include both these documents in today's record.

Some hon. Members: Agreed.

Statement by the Honourable John Roberts, Minister of Employment and Immigration on the Report of the Progressive Conservative Task Force on Technological Displacement and Manpower Retraining:

I was interested in reading, as I am sure other members of the committee were, the material presented in the PC Task Force Report on Technological Displacement and Manpower Retraining.

[*Translation*]

rapport, les lecteurs pourraient croire que c'est le ministre qui a fait ces recommandations alors qu'elles viennent de nous. L'énoncé du ministre est d'ailleurs inexact à plusieurs reprises et il faudrait donc pouvoir se référer au texte du rapport lui-même. Nous en avons des exemplaires dans les deux langues officielles.

Le président: Je vais devoir consulter le greffier à ce sujet. Monsieur Roberts.

M. Roberts: J'approuve entièrement ces suggestions. Je vous ferais néanmoins remarquer que le texte de mon allocution ne correspond pas exactement à ce que je compte vous dire en raison de certaines modifications qui ont été apportées, modifications qui joueront d'ailleurs au profit des conservateurs. Donc, si vous le permettez, je voudrais apporter certaines modifications à mon texte.

Le président: Monsieur Waddell.

M. Waddell: J'invoque le Règlement. J'estime que cette motion est irrecevable. Le rapport du groupe de travail conservateur et la réaction du ministre ne m'intéressent absolument pas car nous sommes ici uniquement pour examiner les crédits de son ministère. Un point c'est tout. Je voudrais donc entendre ce que le ministre a à dire concernant son budget et entre autres les subventions à diverses organisations commmunautaires ainsi qu'aux salaires de son ministère. Mais cette motion n'est pas recevable à mon avis.

Le président: Je regrette mais je ne suis pas d'accord avec vous. Mais le comité, à l'occasion de l'étude du budget, se penche sur toutes les questions se rapportant à l'emploi, y compris les diverses solutions de rechange avancées. Le budget des dépenses ne porte pas uniquement sur les subventions et dépenses mais également sur les orientations générales. Comme nous sommes censés étudier la question du chômage et de la création d'emplois, toutes sortes de groupes ont fait des suggestions à cet égard et je ne vois pas pourquoi les conservateurs ne pourraient pas eux aussi nous remettre leurs propositions.

MM. Keeper, Parker et Heap, députés conservateurs membres du comité ont tous soumis des solutions de rechange approuvées par votre parti, et je trouve que c'est parfaitement recevable.

Donc, les deux textes seront annexés au compte rendu de la réunion, le texte de l'allocution du ministre ayant été corrigé.

Une voix: D'accord.

Discours prononcé par M. John Roberts, ministre de l'Emploi et de l'Immigration sur le rapport du groupe d'étude du parti conservateur sur les pertes d'emplois suscitées par l'évolution technologique et le recyclage de la main-d'oeuvre:

J'ai lu avec intérêt, comme l'ont sans doute fait les autres membres du Comité, le rapport du groupe d'étude du parti conservateur sur les pertes d'emplois suscitées par l'évolution technologique et le recyclage de la main-d'oeuvre.

[*Texte*]

While I am glad to see the Conservatives assembling the report, it seems to me that it is largely redundant—like re-inventing the wheel. It is not that its proposals are unsound, though some are, it is that they are largely in place, or represent changes the government is already considering.

Mr. Chairman, for the convenience of members of the committee, I have divided the Conservative's recommendations into nine main categories. I will now deal with the report's 24 recommendations.

The first nine recommendations call for changes in the tax system, an extension of public assistance programs, tax sheltered savings plans, and loans to the poor.

The remarkable thing about this melange of proposals is that the Conservatives are advocating a number of measures which have been government policies for years.

The Conservatives recommend changes to the tax system so as to encourage employers to invest in the development of "human capital".

One might reasonable ask: Where have they been for the past decade or so? Mr. Chairman, present government policy allows employers to deduct training costs for income tax purposes. Furthermore, my Department reimburses employers for 100% of direct training costs for approved courses.

I might mention at this point that we expect to train 61,000 Canadians on the work site this year under the National Industrial Training Program. The NITP budget, some $195 million in 1984-1985, will be used to assist employers with the costs of training on the job, particularly in trades where labour is in short supply.

Of course, in addition to direct training costs, we can, in some cases, reimburse employers for up to 85% of their employees' wages during training for as long as two years.

Another proposal is that the average working person also be allowed to deduct training costs for income tax purposes. Again, that is already in place as workers have the same right as employers to deduct training costs.

The Conservatives report contains several recommendations for the expansion of social assistance programs to allow recipients to take training.

Mr. Chairman, these proposals are consistent with existing government policy which provides for the use of Unemployment Insurance Funds to support people enrolled in training courses. Also the provinces offer rehabilitation training for men and women receiving Worker's Compensation. In Quebec, too, Health and Welfare Canada is currently funding an experimental program to assist welfare recipients in finding

[*Traduction*]

Tout en me réjouissant de voir les conservateurs assembler leur rapport, leurs efforts m'apparaissent aussi redondants que de vouloir réinventer la roue. Ce n'est pas que leurs propositions soient mauvaises, bien que certaines le soient, mais c'est que la plupart sont déjà en vigueur ou représentent des modifications que le gouvernement songe à apporter.

M. le président, pour rendre l'examen des recommandations conservatrices plus facile aux membres du Comité, je les ai regroupées en neuf catégories. J'analyserai maintenant les 24 recommandations.

Les neuf premières recommandations portent sur la modification du système fiscal, l'élargissement des programmes d'assistance sociale, la création de régimes d'épargne déductibles d'impôt et l'octroi de prêts aux indigents.

Toutes ces propositions ont ceci de remarquable qu'elles reprennent des mesures qui font partie de la politique du gouvernement depuis des années.

Les conservateurs recommandent des modifications au système fiscal afin d'inciter les employeurs à investir dans la mise en valeur du «capital humain».

Mais ne sont-ils pas au courant des mesures prises au cours de la dernière décennie? M. le président, la politique actuelle du gouvernement autorise les employeurs à déduire les coûts liés à la formation aux fins de l'impôt sur le revenu. De plus, mon Ministère rembourse aux employeurs 100 % des coûts directs en matière de formation, à l'égard des cours approuvés.

Je précise également que nous comptons former 61,000 Canadiens cette année dans les entreprises même, en vertu du Programme national de formation dans l'industrie (PNFI). Les fonds du PNFI (quelque 195 millions de dollars pour 1984-1985) seront utilisés pour aider les employeurs à payer les coûts de la formation en cours d'emploi, particulièrement dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre.

Naturellement, outre le remboursement des coûts liés directement à la formation, mon Ministère peut, dans certains cas, rembourser aux employeurs un maximum de 85 % des salaires qu'ils versent aux participants pendant la formation, jusqu'à concurrence de deux ans.

Une autre de leurs recommandations consiste à autoriser le travailleur moyen à déduire ses dépenses en formation aux fins de l'impôt sur le revenu. Encore une fois, je dois dire qu'une telle disposition est déjà en vigueur puisque les travailleurs ont, tout comme les employeurs, le droit de déduire les coûts de formation.

Le rapport des conservateurs contient diverses recommandations en vue de l'élargissement des programmes d'aide sociale, de façon à permettre aux bénéficiaires de ces programmes de suivre des cours de formation.

M. le président, ces propositions sont conformes à la politique actuelle du gouvernement, qui prévoit le recours à la Caisse de l'assurance-chômage pour aider les personnes qui suivent des cours de formation. En outre, les provinces offrent des cours de réadaptation aux personnes qui reçoivent des indemnités d'accidents du travail. Au Québec, Santé et Bien-être social Canada finance actuellement un programme

[*Text*]

employment. Government officials are also engaged in discussions with other provincial governments in this area.

Mr. Chairman, I should also point out that additional costs related to training, such as day care, are covered under supplementary training allowances. For a number of years now, my Department has been actively pursuing ways to make training more accessible to women to enter or stay in the labour force.

Under Section 39 of the Act, men and women on training courses may receive UI benefits for up to two years. This provision is especially designed to allow people adequate time to be trained in occupations for which there will be strong demand in the future.

Section 39 also applies to persons referred to training courses purchased under the National Training Act, as well as approved courses purchased by the trainee or sponsor.

Mr. Chairman, the Conservatives recommend extending the current Student Loan Program to those who wish to undertake training. This is one proposal I support. Indeed, I have already recommended it as an option to be pursued in the future as part of my leadership campaign platform. The Government of Canada already provides a wide range of income support assistance during the length of the training course. This government has been doing that for years.

During fiscal year 1984-1985, we will be assisting, under the National Institutional Training Program, some 220,000 Canadians, including 70,000 apprentices, to receive training, mainly at community colleges. This program will cost $920 million and is administered in co-operation with the provinces and territories.

With respect to the tax sheltered savings plan proposal which would be similar to that which allows people to shelter money for home purchase, I would like to remind my honourable friends that a similar proposal was made recently by the National Advisory Panel on Skill Development Leave. Their report, Learning For Life, was commissioned by the government in 1983, and was presented to me on March 5 of this year. This matter is, therefore, already under close study. My concern would be that such a plan would likely be regressive in its effects as a tax measure.

The last item in the first category which I wish to refer to is a proposal for longer and more flexible training arrangements for those who have contributed to the UI fund over many years and who have not drawn benefits. This is a very sensible suggestion. I have made similar proposals for the future as part of my leadership campaign.

[*Translation*]

expérimental visant à aider les bénéficiaires de l'aide sociale à trouver un emploi. Des représentants du gouvernement tiennent également des discussions avec d'autres gouvernements provinciaux à ce sujet.

Je dois également souligner, M. le président, que les frais supplémentaires liés à la formation (pour les garderies, par exemple) sont défrayés à même les allocations supplémentaires de formation. Depuis quelques années déjà, mon Ministère cherche activement des moyens de rendre la formation plus accessible aux femmes qui deviennent membres de la population active ou qui en sont déjà membres.

En vertu de l'article 39 de la Loi, les personnes qui suivent des cours de formation peuvent toucher des prestations pendant une période maximale de deux ans. Cette disposition vise expressément à accorder à ces personnes suffisamment de temps pour acquérir une formation dans les professions qui seront le plus en demande au cours des années à venir.

L'article 39 s'applique également aux personnes que l'on a enjointes de suivre des cours de formation achetés aux termes de la Loi nationale sur la formation, ainsi que des cours approuvés, achetés par le stagiaire ou le promoteur.

M. le président, les conservateurs voudraient élargir le Programme de prêts aux étudiants, de façons à inclure les personnes qui suivent des cours de formation. Voilà une proposition que j'appuie. En effet, j'ai déjà fait une recommandation en ce sens comme option à poursuivre dans l'avenir dans le cadre de mon programme mis de l'avant durant la campagne au leadership. Le gouvernement du Canada fournit déjà diverses formes d'aide financière pendant toute la durée des cours. C'est ce que nous faisons depuis des années.

Au cours de l'année financière 1984-1985, nous fournirons en vertu du Programme national de formation en établissement une aide à quelque 220,000 Canadiens (dont 70,000 apprentis) afin qu'ils puissent recevoir une formation, surtout dans des collègues communautaires. Ce programme, qui coûtera $920 millions, sera administré en collaboration avec les provinces et les territoires.

Pour ce qui concerne la proposition relative à un régime d'épargne avec abri fiscal semblable au régime d'épargne-logement, je tiens à rappeler à mes amis députés qu'une proposition du même genre a récemment été faite par le Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement. Le rapport du Jury, intitulé Apprendre à gagner sa vie au Canada, a été demandé par le gouvernement en 1983 et m'a été remis le 5 mars 1984. Cette question fait donc déjà l'objet d'une étude sérieuse. Je crains toutefois qu'un tel projet ne soit régressif quant à ses effets comme mesure fiscale.

Le dernier point que j'aimerais aborder à cet égard touche une proposition concernant des accords de formation plus souples et portant sur une période plus longue à l'intention des personnes qui ont contribué au Fonds de l'A.-c. pendant de nombreuses années sans toucher de prestations. Voilà une suggestion très valable. J'ai de telles propositions pour l'avenir dans mon programme de campagne à la chefferie.

[*Texte*]

Mr. Chairman, I have repeatedly drawn attention to the fact that something must be done to help those who our education system has failed—functionally illiterate adults.

The Conservatives, according to their report, would attempt to convene a federal-provincial conference for the sole purpose of developing an action plan to combat adult illiteracy. They would also have work begin immediately to further develop teaching materials to be used by quasi-professional teachers recruited to work with functionally illiterate adults.

Mr. Chairman, here again, we are ahead of the Conservatives. The National Advisory Panel on Skill Development Leave, which I have already referred to, has submitted a detailed action plan to deal with the problem. I was instrumental in having the problem discussed at the Federal-Provincial Ministers Conference in Saint John, New Brunswick, in early March. It will be considered again at a federal-provincial ministers conference in Toronto next month in preparation for a subsequent federal-provincial conference of ministers.

Finally, the panel has made specific recommendations for the preparation of teaching materials for functionally illiterate adults and these are being studied by my officials.

Mr. Chairman, the Conservatives have nothing new to say about the need to encourage the introduction and expansion of modern training facilities and equipment.

With respect to the proposal to have the Federal Government match dollars to encourage provinces and the private sector to purchase state-of-the-art equipment for training programs, the Skills Growth Fund already provides such assistance to training institutions. So far, SGF has contributed more than $165 million for 246 projects across the country. However, any provincial contribution to the cost of such equipment would be both helpful and welcome.

It should also be noted, Mr. Chairman, that the Industrial Training Program already pays up to 100% of the rental and leasing costs of equipment used for training purposes.

The Conservatives have suggested the accelerated write-off of training equipment.

As most members will know, nearly all the equipment used for training purposes is actually production equipment and is usually returned to the plant when its training function has been completed. Hence, it is seldom necessary to buy training equipment. Only the very large corporations can afford to purchase expensive equipment solely for training purposes. Smaller employers could not make sufficient use of such equipment to justify the cost involved, since it would be sitting idle much of the time.

[*Traduction*]

M. le Président, j'ai maintes fois répété qu'il fallait faire quelque chose pour prêter main-forte à ceux que le système d'enseignement n'avait pas réussi à aider: les adultes qui sont des analphabètes fonctionnels.

Selon leur rapport, les Conservateurs essaieraient de convoquer une conférence fédérale-provinciale à seule fin d'élaborer un plan d'action pour combattre l'analphabétisme chez les adultes. En outre, ils commenceraient immédiatement à élaborer d'autre matériel pédagogique qui serait utilisé par des enseignants quasi professionnels recrutés expressément pour travailler auprès des analphabètes fonctionnels.

M. le Président, ici encore, nous sommes en avant des Conservateurs. Le Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement, dont j'ai déjà parlé, a présenté un plan d'action détaillé pour venir à bout de ce problème. J'ai fait en sorte que ce problème soit discuté à la conférence fédérale-provinciale des ministres qui a eu lieu à Saint-Jean (Nouveau-Brunswick), au début de mars. Il en sera également question à la conférence fédérale-provinciale des sous-ministres qui se tiendra à Toronto le mois prochain pour préparer une autre conférence fédérale-provinciale des ministres.

Enfin, le Jury a fait des recommandations précises pour l'élaboration de matériel pédagogique à l'intention des analphabètes fonctionnels, recommandations que les fonctionnaires de mon Ministère sont en train d'étudier.

M. le Président, les Conservateurs n'ont rien de nouveau à ajouter au sujet de la nécessité d'encourager l'introduction et le développement de matériel et d'installations modernes de formation.

Quant à la proposition visant à ce que le gouvernement fédéral débourse des montants égaux afin d'inciter les provinces et le secteur privé à acheter ce qui se fait de mieux en matière d'équipement pour les programmes de formation, la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles (CACP) offre déjà une aide financière aux établissements de formation. A ce jour, l'aide versée par la CACP se chiffre à $165 millions répartis entre 246 projets à travers le pays. Toutefois, toute contribution provinciale à l'égard du coût du matériel de ce genre serait quand même utile et bienvenue.

J'aimerais également faire remarquer, M. le Président, que le Programme de formation dans l'industrie absorbe déjà jusqu'à 100 % des frais de location du matériel utilisé à des fins de formation.

Les Conservateurs ont suggéré d'accélérer la réduction des frais d'équipement de formation.

La plupart des députés le savent, près de la totalité du matériel utilisé à des fins de formation consiste actuellement en du matériel de production qui est d'ordinaire rendu à l'usine lorsque son rôle de formation a été rempli. D'où la nécessité d'acheter fréquemment du matériel de formation étant donné que seules les très grandes sociétés peuvent se permettre d'acheter du matériel dispendieux uniquement à des fins de formation. Les sociétés moins importantes ne se serviraient pas suffisamment du matériel de ce genre pour justifier les coûts élevés; en effet, le matériel resterait inutilisé la plupart du temps.

[*Text*]

Mr. Chairman, it is true that the private sector has a vital role to play in the provision of training opportunities.

We have many mechanisms in place which encourage the private sector to join us in efforts to improve Canada's capacity to train its work force. The private sector along with the provinces must be involved in all aspects of the training process, from consultation to program implementation.

Through the Canadian Occupational Projection System, the provinces and the private sector co-operate with us in pinpointing occupations which will be in demand. Further information and direction to us in this regard will come from the recently-established Canadian Labour Market and Productivity Centre, which, while funded by the federal government, is an autonomous body operated jointly by the Canadian Labour Congress and the Business Council on National Issues.

At the local level, Canada Employment Centres can function as a conduit to receive input from firms and unions on training programs, and, of course, firms are encouraged to submit proposals to their local CECs for on-the-job training programs.

Mr. Chairman, recommendations 17 to 19 deal with the development of teachers at the Ph.D level and the training of instructors for on-the-job training purposes.

Under the Industrial Training Program provision is made for the training of instructors to deliver short-term programs to help Canadian workers adapt to rapid technological change. I must say, however, there may be scope for the expansion of this activity, and I will be asking my officials to review the situation.

The portability of trade skills has long been a problem in Canada, and I welcome the opportunity to explain what the Federal Government has been doing to resolve the problem.

Through the Interprovincial Standards Program the Federal Government has played a leading role in encouraging the provinces to standardize occupational licensing criteria and to guarantee the interprovincial portability of skills.

Examinations recognized in all provinces are now available in 22 trades, thus assuring greater portability of skills throughout the country.

The Federal Government also offers its leadership and financial support to two other important initiatives in this area: The establishment of standardized curricula from one jurisdiction to another, and the operation of a pilot project providing a computerized record to assist in the delivery of trades examinations recognized and accepted in all provinces.

[*Translation*]

M. le Président, il est vrai que le secteur privé a un rôle essentiel à jouer en matière de formation.

Bon nombre de mécanismes sont en place pour inciter le secteur privé à joindre ses efforts aux nôtres afin d'améliorer notre capacité à former les travailleurs canadiens. Le secteur privé ainsi que les provinces doivent prendre part à toutes les étapes du processus de formation, de la consultation à la mise en oeuvre des programmes.

Par le truchement du Système de projections des professions au Canada, les provinces et le secteur privé collaborent avec nous en déterminant les professions qui seront en demande dans les années à venir. Des renseignements et de l'orientation supplémentaires nous viennent du Centre canadien du marché du travail et de la productivité, récemment mis sur pied qui, bien que financé par le gouvernement fédéral, constitue un organisme autonome administré conjointement par le Congrès du travail du Canada et le Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national.

A l'échelle locale, les Centres d'Emploi du Canada servent d'intermédiaires pour recueillir auprès des entreprises et des syndicats des renseignements sur les programmes de formation. Et certes, les entreprises sont fortement encouragées à faire des suggestions à leur CEC au chapitre des programmes de formation en cours d'emploi.

M. le président, les recommandations 17 à 19 se rapportent au perfectionnement des professeurs enseignant au niveau du doctorat et à la formation d'instructeurs chargés de la formation en cours d'emploi.

La formation d'instructeurs chargés d'assurer des programmes de formation à court terme pour aider les travailleurs canadiens à s'adapter à l'évolution technologique est prévue dans le Programme national de formation dans l'industrie. J'avoue qu'en effet, on pourrait encore développer cet élément du programme, et je demanderai à mes collaborateurs d'étudier la question.

La reconnaissance des qualifications professionnelles d'une province à l'autre a longtemps été un problème au Canada. J'apprécie l'occasion qui m'est donnée d'expliquer ce que fait le gouvernement fédéral pour résoudre ce problème.

Avec le Programme des normes interprovinciales, le gouvernement a pris l'initiative d'encourager les provinces à normaliser leur réglementation professionnelle et à garantir la reconnaissance des qualifications professionnelles d'une province à l'autre.

Les examens de 22 métiers sont maintenant reconnus dans toutes les provinces, permettant aux travailleurs de faire valoir leurs qualifications dans n'importe quelle région du pays.

En offrant une direction et son appui financier, le gouvernement fédéral collabore aussi à deux autres grandes initiatives, savoir: l'établissement de programmes de cours uniformes dans toutes les juridictions et la réalisation d'un projet pilote qui consiste à faciliter, au moyen d'un registre automatisé, la tenue d'examens de qualification professionnelle qui soient reconnus et acceptés dans toutes les provinces.

[*Texte*]

Canada does lose too many apprentices who are partially trained because there is no work available that would allow them to continue with their training.

This cyclical problem does indeed have a bearing on apprenticeship training, but, during the recent downswing, a number of innovative responses received direct federal support. These included simulated work experience and the granting of credits to complete indentured time. Undoubtedly, the apprenticeship system will undergo new stresses and strains as time goes on, but they can hopefully be overcome through the co-operation of the Interprovincial Standards Co-ordinating Committee and the Canadian Labour Market and Productivity Centre.

The Task Force Report has several things to say about job mobility.

First, I am happy that the Conservatives endorse and support our efforts to use modern ways of communications to provide information on job opportunities. As they may know, we have used the National Job Bank, a telephone-computer hook-up, since 1981 to provide workers with instant information on jobs available anywhere in Canada.

However, I am anything but happy with the Conservative proposal that the unemployed worker willing to relocate to find employment should be expected to repay a portion of the mobility assistance received. This would be totally counter-productive and mean-minded, in fact a type of penalty to be imposed on the poor.

Our present Mobility Assistance Program is aimed squarely at helping those in our society who need to receive special assistance to re-enter the labour force. Over the years, it has helped thousands of Canadians to re-establish themselves and I am determined that the program will continue to be a vital part of our various labour force adjustment measures.

Mr. Chairman, the Tory report has a number of recommendations concerning advocacy advertising which are similar to proposals made by the National Advisory Panel on Skill Development Leave respecting the need for adequate and effective public communication needs. We have often been criticized in the past by the opposition for undertaking advertising; I am pleased to see that these initiatives are now endorsed.

The report also recommended that consideration be given to increasing public rental or ownership of communication pathways, such as Anik satellite channels, so that more educational opportunities would be available to more people at lower costs.

Mr. Chairman, the Skill Development Leave Task Force has also suggested the use of modern communication techniques. I can assure members that the application of high technology in the field of education is being actively considered.

[*Traduction*]

Le Canada perd un trop grand nombre d'apprentis partiellement formés, faute de pouvoir leur offrir des emplois qui leur permettraient de poursuivre leur formation.

Ce problème cyclique a certes une incidence sur la formation en apprentissage, mais l'administration fédérale, au cours de la récente récession, a directement appuyé un certain nombre de mesures innovatrices. Je parle notamment de l'expérience de travail simulée et de la reconnaissance de crédits correspondant à la période de stage à accomplir. Tout laisse croire que le système d'apprentissage subira d'autres pressions et contraintes à l'avenir, mais nous espérons que ces obstacles pourront être surmontés grâce au concours du Comité de coordination du programme des normes interprovinciales et du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

Dans son rapport, le Groupe de travail a également touché à la question de la mobilité professionnelle.

D'abord, je me réjouis de voir que les Conservateurs sanctionnent nos efforts pour ce qui est d'employer des moyens de communication d'avant-garde pour diffuser l'information sur les débouchés. Ils savent sans doute que nous recourons depuis 1981 à la Banque nationale d'emplois, système composé d'un ordinateur raccordé au réseau téléphonique, pour enseigner instantanément les travailleurs sur les emplois offerts partout au Canada.

Toutefois, je ne suis pas heureux, loin de là, de la proposition des Conservateurs voulant que les chômeurs disposés à déménager pour trouver un emploi devraient avoir à rembourser une portion d'aide à la mobilité qu'ils ont reçue. Cette mesure serait décidément antiproductive et mesquine; en fait, une sorte depénalité appliquée aux pauvres.

Notre Programme d'aide à la mobilité existant vise fermement à aider les membres de notre société qui ont besoin d'une aide spéciale pour réintégrer la population active. Au cours des années, le programme a aidé des milliers de Canadiens à se réétablir, et je suis déterminé à ce qu'il reste un élément essentiel de nos diverses mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre.

M. le président, le rapport produit par les Conservateurs contient nombre de recommandations concernant la publicité justificative qui ressemblent aux propositions du Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement et qui portent sur le besoin de communications appropriées et efficaces avec le grand public. L'Opposition a souvent critiqué dans le passé nos campagnes publicitaires; je suis heureux de voir que maintenant de telles initiatives reçoivent son appui.

Le rapport a en outre recommandé d'étudier la possibilité d'augmenter la location et l'état de propriété publics de voies de transmission telles que les canaux du satellite ANIK, de façon à offrir à un coût moindre, plus de possibilités d'études à un plus grand nombre de gens.

M. le Président, le Groupe de travail sur le congé de perfectionnement a également proposé l'utilisation des techniques modernes de transmission. Je peux assurer les députés que l'application de la haute technologie aux fins de l'enseignement fait actuellement l'objet des études.

[*Text*]

Finally, Mr. Chairman, the report contained one recommendation which seemed to me to be unclear. It said that all federal departments should be immediately challenged to produce concrete plans for the potential utilization of their physical and human resources as part of a national scheme to improve the availability of training opportunities for the Canadian work force.

I would welcome clarification of this proposal.

The Chairman: We will now proceed to questioning and we will start, as usual, with 15 minutes to each party, and the parties can pick whomever they wish to use that time. Mr. McGrath, as the official critic, may start.

Mr. McGrath: I am going to defer to the distinguished chairman of the Progressive Conservative Task Force on Technological Displacement and Manpower Retraining, Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. Thank you, Mr. McGrath.

Having just received the Minister's statement and response, and having had the time to go through it quickly once, my very first question would be that the Minister's office has requested ten copies in English and five in French, the original full document of 150 pages or so—it will be more in French, of course. Could the Minister give us some indication of the distribution, why he would like those 15 copies and perhaps a willingness to pay for them, because they are costing the Conservative Party a considerable amount of money for printing?

Mr. Roberts: I might be disposed to pay as much as they are worth, Mr. Chairman, and that might not be very much.

Mr. Hawkes: In my previous incarnation as a consultant to your department, it would probably be between $500,000 and $1,000,000. It actually cost us $500 before printing.

• 1550

Mr. Roberts: I must say I did not know that Mr. Hawkes was a past consultant to my department. Many things are now becoming clear to me.

Mr. Hawkes: That is why some of the programs work, sir.

The Chairman: I think both participants in this debate . . .

Mr. Roberts: Or more probably an explanation of why some of them do not. Perhaps my officials in the past were listening to the wrong people.

The Chairman: The time is running for Mr. Hawkes.

Mr. Roberts: Mr. Chairman, I just have one last sardonic comment. Since the Employment and Immigration Commission has received an invitation from the Conservative Party to contribute to their electoral campaign, it seems to me they might at least be prepared to let us have ten or five copies in French of their proposals, given the importance they attach to

[*Translation*]

J'ajoute, enfin, M. le Président, que le rapport contient une recommandation qui m'apparaît nébuleuse, à savoir qu'il faudrait immédiatement mettre tous les ministères fédéraux au défi de produire des plans concrets pour une utilisation éventuelle de leurs ressources physiques et humaines en vue d'améliorer, dans le cadre d'une stratégie nationale, la situation des possibilités de formation disponibles pour la population active du Canada.

J'apprécierais qu'on me fournisse une clarification de cette proposition.

Le président: Nous passons maintenant aux questions. Pour le premier tour, chacun aura 15 minutes, les partis étant libres d'attribuer ce temps à un des leurs. Monsieur McGrath, vous pouvez y aller.

M. McGrath: Je vais céder mon tour au président du Groupe de travail conservateur sur les répercussions du changement technologique sur l'emploi et le recyclage de la main-d'oeuvre, M. Hawkes.

M. Hawkes: Merci, monsieur McGrath.

Le bureau du ministre a demandé de recevoir dix exemplaires de ce rapport en anglais et cinq en français. Comme le texte original comptait 150 pages environ, le texte français correspondant sera bien entendu légèrement plus long. Le ministre pourrait-il nous dire à qui il compte distribuer ces 15 exemplaires; j'espère qu'il va d'ailleurs nous les payer car ils nous ont coûté beaucoup d'argent.

M. Roberts: Je paierai tout juste ce qu'ils valent, ce qui n'est sans doute pas grand-chose.

M. Hawkes: Lorsque j'ai travaillé comme consultant pour votre ministère, j'aurais exigé entre 500,000$ et 1,000,000$. Ce rapport nous a coûté 500$, frais d'impression non compris.

M. Roberts: Je ne savais pas que M. Hawkes avait travaillé à titre de consultant pour le Ministère. Maintenant je comprends mieux certaines choses.

M. Hawkes: C'est la raison pour laquelle certains de vos programmes fonctionnent convenablement.

Le président: Je demanderais aux deux intervenants . . .

M. Roberts: C'est plutôt la raison pour laquelle certains de ces programmes ne fonctionnent pas. Les officiels n'ont sans doute pas suivi de bons conseillers.

Le président: Votre temps de parole court monsieur Hawkes.

M. Roberts: Je voudrais faire une dernière remarque sur le même ton. Puisque le parti Conservateur a demandé à la Commission de l'emploi et de l'immigration de contribuer à la caisse électorale, j'estime qu'il ne serait pas exagéré de demander aux Conservateurs de nous donner une dixaine d'exemplaires de leurs rapports en français, puisqu'ils semblent

[*Texte*]

this symbolic adherence of the Employment and Immigration Commission to support of Conservative Party causes.

Mr. Hawkes: This morning in his statement the Minister indicated we were to receive a report that was currently in translation and printing. Could he tell me how long the anticipated translation time is for that?

Mr. Roberts: Sorry, the . . .

Mr. Hawkes: In your statement this morning you mentioned a report which is currently under translation, but which will be printed and will be distributed. How long does the translation take?

Mr. Roberts: Are you referring to the Ratushny report? Is that what you are talking about?

Mr. Hawkes: Yes.

Mr. Roberts: I think in a week or perhaps 10 days' time.

Mr. Hawkes: I would like to point out to him that through the House of Commons it takes well over two months for me to get a translation of my major report. There is a difference between Ministers and ordinary members of Parliament when it comes to translation. It is one that bothers me.

The Minister's response confirms for me several kinds of things, Mr. Chairman. First, within the department, perhaps—certainly the Minister is taking accountability for this statement—they have not read the report very carefully; either that, or they do not understand the Canadian tax system in several of its impetuses. Clearly they may not understand their own programs and what their own programs do and do not do. I say to that that the Minister, I guess—with full knowledge—on page 1 he tells us that a lot of things are in place and a lot of things are currently under consideration.

A lot of the recommendations in this report have their origins in the report which was handed in to the Parliament of Canada in 1981. That is a long time to consider; almost a full three years, and we do not have the legislative changes, we do not have the program changes which were recommended at that time.

I would point out to the Minister several places in which I find his response to be in error relative to the actual recommendation. There are a couple of sections in there where the Minister talks about training costs being deductible for income tax purposes. Mr. Chairman, that is correct if in fact you have a very narrow definition of training costs. In fact, tuition costs for training purposes are deductible from the income of the trainee and not from anybody else; not from a spouse, for instance. There are no other costs of training that are particularly deductible by the individual.

In a later part of the report the Minister talks about the regressive nature of one of our tax proposals. May I point out to him that the very basis on which UIC premiums are paid is regressive. It costs a dollar for a non-profitable small business to make a dollar contribution in the way of payments to UIC. It costs IBM and Imperial Oil and outfits like that, which have 50% tax rates, 50¢ on the dollar. It costs high-income earners in this country 50¢ on the dollar to make their payments into UIC—their contributions. So you have, Mr. Minister, a $12

[*Traduction*]

attacher tant d'importance au soutien symbolique de la Commission de l'emploi et de l'immigration à leur cause.

M. Hawkes: Le ministre dit qu'il nous remettrait un rapport qui doit encore être traduit et imprimé. Combien de temps durera la traduction pensez-vous?

M. Roberts: Je m'excuse mais . . .

M. Hawkes: Vous avez parlé ce matin d'un rapport qui doit être traduit et qui ensuite sera imprimé et distribué. Combien de temps durera la traduction?

M. Roberts: Vous parlez du rapport Ratushny?

M. Hawkes: Oui.

M. Roberts: La traduction durera une dizaine de jours.

M. Hawkes: Je dois attendre plus de deux mois pour faire traduire mon rapport par le personnel de la Chambre des communes. La traduction ne s'effectue pas dans les mêmes conditions selon qu'il s'agit d'un ministre ou d'un simple député.

La réaction du ministre semblerait indiquer soit que les responsables n'ont pas lu mon rapport attentivement soit qu'ils ne comprennent rien à notre système fiscal. Il est en tout cas évident qu'ils ne comprennent pas grand chose au fonctionnement de leurs propres programmes. Le ministre signale en effet à la page 1 de son allocution que toutes sortes de mesures sont d'ores et déjà en place ou à tout le moins à l'étude.

Or toute une série de recommandations figurant dans notre rapport remontent à un rapport qui avait été soumis au Parlement en 1981. Trois ans cela fait pas mal de temps pour étudier des propositions mais nous attendons toujours les changements législatifs et les changements de programme recommandés à l'époque.

A plusieurs reprises, les propositions du ministre ne tiennent pas compte des recommandations. Le ministre signale à deux reprises que les frais de formation sont déductibles aux fins de l'impôt, ce qui n'est vrai que si on retient une définition très étroite des frais de formation. En réalité celle à l'étudiant ou stagiaire peut déduire les frais de scolarité de ses impôts à l'exclusion entre autres de son conjoint. Aucune autre dépense afférente à la formation ne peuvent être déduites par les étudiants ou stagiaire.

Un peu plus loin le ministre a qualifié une de nos propositions fiscales de régressives. Or je vous ferai remarquer que les primes d'assurance-chômage sont par essence régressives. Ainsi une petite entreprise qui n'a réalisé aucun bénéfice verse la totalité des contributions qu'elle doit au titre de l'assurance-chômage alors que des multinationales telles IBM ou Imperial Oil bénéficient d'un abattement fiscal de 50 p. 100 ce qui réduit de moitié leurs contributions au titre de l'assurance-chômage. La même chose est vraie des personnes à haut

[*Text*]

billion fund built on the basis of regressive principles—if regressive principles are important to the Minister. The pay-in, I suggest to the Minister, is regressive, and he has overlooked that in our report.

The small company, Mr. Minister, that is not yet making a profit, agreed, is allowed to deduct training costs as an expense item. But our recommendation, if you read it carefully, is that in addition to being allowed to do that, companies be given tax credits—"in addition"; very critical words. We are talking here about pulling money into the training system in a major way. We are talking here about pulling it out of the pockets of individuals or out of the pockets of companies and out of the pockets of the public sector. We are indicating that all three are necessary if we are going to have an explosion of training dollars.

• 1555

I would point out to the Minister that our comments about loans for training and loans for mobility, which he calls regressive and wants to pay 100% of the cost . . . that would be lovely, but if the Minister gets out around the country he will find that those mobility grants are fare too small for far too few people. Without increasing federal government expenditures, if you were to treat more of that as a loan, there would be more money available to more people for mobility purposes, and that is the thrust of the reason for that kind of recommendation.

There is an overall philosophical thrust in our report toward the Unemployment Insurance Fund. We say, quite boldly I think, that it should be conceived of as a fund for labour adjustment purposes. Mr. Minister, if you stop to think about that, it is a massive change in orientation towards the philosophy of the fund. It is no longer simply an income-support mechanism. But we suggest it should be moved towards priority utilization for employment adjustment purposes, and that would include training in a much, much greater way.

I believe yesterday you talked about the 2.5% currently going into training—2.5% of the dollars . . . I think it is 2.7%—but in any event that is a tiny, tiny portion of what is a very, very large fund and a very, very necessary fund.

In your report you also get into talking about training equipment, and quite rightly indicate that the federal government has a program to assist the provincial public sector in the acquisition of equipment suitable for training. Our recommendation is public and private. There is a strong private sector thrust throughout these recommendations, which you tend to pretty well totally ignore in your statement. I would really like to know whether or not the Minister believes that the public sector, and virtually the public sector alone, can somehow implode the system in a manner that would get the job done in this country, or whether the Minister shares our view that individuals have to make a greater contribution, that private business has to make a bigger contribution, and the public sector has to do that with carrots that encourage them to do so. But the public sector alone cannot get the educational job done in this country, and the room for growth is really on the private sector side—people contributing to their own educa-

[*Translation*]

revenu. Donc voilà un fonds de 12 milliards de dollars constitué selon des principes régressifs.

Il est vrai que les petites entreprises n'ayant pas encore réalisé de bénéfice peuvent défalquer les frais de formation. Mais nous avons recommandé que ces petites entreprises bénéficient en outre de crédits d'impôt ce qui est tout à fait essentiel si on veut réellement contribuer à un vaste système de formation. Il faut que les particuliers, les entreprises et le secteur public contribuent tous financièrement aux frais de formation de la main-d'oeuvre.

Le ministre prétend que nos recommandations en matière de prêts de formation et de mobilité sont régressifs et il propose donc que les subventions de mobilité couvrent la totalité des dépenses. Or dans la pratique les subventions pour encourager la mobilité sont insuffisantes et attribuées à trop peu de personnes. Si cet argent était donné sous forme de prêt, plus de personnes pourraient en bénéficier, sans pour autant alourdir les dépenses fédérales, ce qui était justement l'objet de notre recommandation.

Parlant du fonds d'assurance-chômage, nous avons précisé dans notre rapport que ce fonds devrait servir essentiellement à l'adaptation de la main-d'oeuvre, ce qui constitue une orientation tout à fait originale, car il ne s'agit plus simplement comme par le passé de soutenir les revenus. Le fonds serait désormais utilisé en priorité pour adapter la main-d'oeuvre, ce qui veut dire assurer la formation à une bien plus grande échelle.

Vous disiez hier que 2,5 p. 100 ou 2,7 p. 100 du fonds sont actuellement consacrés à la formation ce qui est tout à fait dérisoire.

Parlant du matériel nécessaire à la formation, vous faisiez remarquer que le gouvernement fédéral aide le secteur public provincial à acquérir ce matériel. Or à notre avis le secteur privé devrait lui aussi bénéficier de cette aide. Nous insistons en effet sur le rôle important que le secteur privé doit jouer en matière de formation, ce que vous avez entièrement passé sous silence. Pensez-vous réellement que le secteur public à lui tout seul parvienne à assurer un programme de formation à une échelle suffisante pour répondre aux besoins? Nous estimons pour notre part que tout le monde doit collaborer à la tâche y compris les particuliers et les entreprises, le secteur public devant les y encourager. Le secteur public à lui tout seul n'est pas à même de s'attaquer aux problèmes de la formation et il est donc essentiel que le secteur privé s'en mêle également. Pour ce faire, les entreprises assurant la formation doivent pouvoir amortir rapidement le matériel ainsi utilisé. Pareilles

[*Texte*]

tion, private sector businesses providing for and serving the marketplace. Because that is an essential thrust of what we are about, and you completely miss the notion that private sector firms which have equipment used for training part of the time should be given accelerated write-offs relative to the portion of the time they use it. That is a recommendation which would help small business.

In your response you indicate that it would not help small business, it would just help large firms. I suggest to you that it was deliberately designed as a recommendation to be of assistance to small business.

In your concluding statement you ask about our recommendation. You say there is one which is unclear. I suggest there are several which were unclear. Okay? But you ask specifically about one which was unclear, and that is the use of the federal bureaucracy to assume a greater role in training. The government is a major trainer in this country. The government has the facilities, knowledge, the teachers. If you simply look at a very large department of government, the Department of National Defence, that is basically a training institution in the Canadian context. That is what it is basically all about. We could go to the RCMP; we can go to the military colleges throughout the country; we can go inside departments. The federal government is a massive trainer; it has facilities, it has equipment, it has people. Our suggestion is that the federal government, in every department, be asked to prepare detailed plans as to how they might become involved in taking some of the unemployed people in this country and helping them acquire the basic kinds of skills that would assist this country to achieve economic health, would assist those individuals to achieve economic health.

• 1600

That is more like a statement, Mr. Chairman, but I lead out some of those dilemmas, and the Minister can respond to what he wants.

The Chairman: There are still seven minutes left in your time.

Mr. Roberts: Thank you, Mr. Chairman.

One of the reasons I wanted to make some typographical corrections is that I wanted to say a bit more clearly than I did in my statement that I was pleased the Conservative Party did come forward with such proposals, and I congratulate them quite genuinely on that. I think this is the kind of thing that should happen in the political structure, and in spite of one Member's comments, I think it is an appropriate forum for the discussion of these views, where we may have some differences and honestly.

So even though I have expressed some disappointment in that I think many of the proposals are redundant or effect things which are already being done, that does not diminish my belief that this is a very useful thing for the Conservatives to have done. There are some areas where we have agreement; there are some areas where we simply disagree, and I think there are some areas where we may not be clear between each

[*Traduction*]

recommandations seraient d'une grande aide aux petites entreprises.

Vous affirmez qu'une mesure de ce genre serait utile uniquement aux grandes entreprises alors que notre recommandation vise justement à épauler les petites entreprises.

En guise de conclusion vous demandez des détails concernant une de nos recommandations qui serait peu claire, notamment celle où il est question de permettre aux fonctionnaires fédéraux de jouer un rôle plus important en matière de formation. Je vous ferai remarquer que le gouvernement fédéral joue d'ores et déjà un rôle très important dans ce domaine tant au plan humain, c'est-à-dire des enseignants qu'au point de vue des installations. Ainsi le ministère de la Défense nationale assure un rôle majeur de formation. la GRC, les collèges militaires et différents ministères pourraient en faire autant. Le gouvernement fédéral dispose en effet des installations et du personnel nécessaires. Nous avons donc proposé que le gouvernement invite tous les ministères à jouer un rôle plus actif en matière de formation afin d'inculquer aux chômeurs les qualifications nécessaires pour trouver du travail, contribuant ainsi à améliorer la situation financière des intéressés, ainsi qu'à la richesse nationale.

C'est plutôt comme un exposé, monsieur le président, mais j'ai présenté certains de ces dilemmes, et le ministre peut choisir de répondre à ce qu'il veut.

Le président: Il vous reste encore sept minutes.

M. Roberts: Merci, monsieur le président.

Si j'ai voulu apporter quelques corrections typographiques, c'est que je voulais dire un peu plus clairement que dans ma déclaration que j'étais heureux que le Parti conservateur ait avancé de telles propositions ce dont je le félicite très sincèrement. C'est le genre de chose, à mon avis, qui doit se produire dans une structure politique, malgré ce qu'en pense un député, je crois que c'est vraiment le forum approprié à la discussion de ces opinions, ou il se peut que nous ayons des différences d'opinions et ce honnêtement.

Donc même si j'ai exprimé quelque déception parce que j'estime que plusieurs propositions sont redondantes ou préconisent des mesures déjà en place, cela ne diminue en rien ma conviction que les Conservateurs ont fait là quelque chose de très utile. A certains égards, nous sommes d'accord; à d'autres, nous ne le sommes tout simplement pas, et je crois qu'en ce qui concerne d'autres questions, nous ne nous entendons peut-être pas clairement sur les faits. Enfin,

[*Text*]

other as to what the facts of the situation are. So let me try to go through at least some of the questions Mr. Hawkes raised.

At the outset, he indicated that, after all, proposals had come in 1981—I think he said 1981—and that nothing had been done since. I assume he is referring to the Dodge task force.

Mr. Hawkes: No, the one the parliamentary committee did.

Mr. Roberts: Oh, the parliamentary committee. In 1982, we did have the National Training Act. You may not have liked the response; you may not have felt the substance of it was appropriate, although I would be interested in knowing if there is a rejection of the basis of the National Training Act.

Mr. Hawkes: We support it.

Mr. Roberts: You support it. So I would argue that, indeed, things did happen subsequent to that 1981 date which reflect a government which was listening and seeking views and which brought forward changes.

There is perhaps a second point I would like to make. As you mentioned earlier this morning, there are echoes in this room, Mr. Chairman. But I thought I heard Mr. Hawkes say the deduction of costs for the development of human capital were deductions which only the employee could claim. He did not say that. I am sorry; I was mistaken. What I have suggested—and I think correctly—in my paper is that the employer . . .

Mr. Hawkes: The only cost an employee can claim is tuition.

Mr. Roberts: Yes, tuition. But the point the Conservatives were making was regarding changes to the tax system so as to encourage employers to invest in the development of human capital, and I was pointing out that those provisions already exist, that those deductions can take place and indeed do take place now. But I think we have cleared up what I thought was a divergence of fact.

Mr. Hawkes mentioned the importance he attaches to the tax credit system as a means of inducing the kind of training activities we would like to see take place. I have argued—and I believe my argument is correct—that the tax credit system is less effective as a carrot, if you like, for bringing forward the kind of behaviour we want to see take place than direct subsidy. The reason I have suggested that—and I think it is valid—is that the ability to receive the benefit of a tax credit depends, of course, on the length of time it takes to fill out the tax form and the time when the return comes to the company making it, whereas a subsidy or a direct subvention gets directly into the cashflow of the company much more quickly. This is particularly important, obviously, for medium-sized and small-sized businesses.

So that general argument I would still hold, that tax credits and indeed tax deductions tend to be less satisfactory or less useful, produce a less speedy response or a less effective

[*Translation*]

permettez-moi de répondre au moins à certaines des questions soulevées par M. Hawkes.

Au départ, il a mentionné qu'après tout, c'est en 1981 que ces propositions avaient été faites—je crois qu'il a dit 1981—et que rien n'avait été fait depuis. Je présume qu'il parle des recommandations du groupe de travail Dodge.

M. Hawkes: Non, je parle de l'étude du comité parlementaire.

M. Roberts: Ah, le comité parlementaire. En 1982, nous avons adopté la Loi nationale sur la formation. Vous n'avez peut-être pas aimé notre réponse; vous avez peut-être jugé que le fond ne convenait pas, bien que je serais curieux de savoir si vous rejetez la base de la Loi nationale sur la formation.

M. Hawkes: Nous l'appuyons.

M. Roberts: Vous l'appuyez. Donc je pourrais faire valoir qu'en fait il y a eu des événements suite à cette date de 1981 qui montrent bien que le gouvernement était à l'écoute, cherchait des idées et a donné suite à celles-ci.

Il y a peut-être autre chose que j'aimerais faire valoir. Comme vous l'avez mentionné plus tôt ce matin, cette salle produit des échos, monsieur le président. Mais j'ai pensé avoir entendu M. Hawkes dire que le coût de la formation de capital humain n'était déductible que par l'employé. Ce n'est pas ce qu'il a dit. Excusez-moi; j'ai fait erreur. Ce que je suggère—et à raison je crois—dans mon mémoire, c'est que l'employeur . . .

M. Hawkes: L'employé ne peut déduire que les frais de scolarité.

M. Roberts: Oui, les frais de scolarité. Néanmoins, les Conservateurs faisaient valoir que les modifications au régime fiscal devaient encourager les employeurs à investir dans la formation du capital humain, et je faisais remarquer que ces dispositions existent déjà, que ces déductions existent et qu'on s'en prévaut actuellement. Quoi qu'il en soit, je crois que nous avons fait le point sur ce que j'avais pensé être une divergence d'opinion quant aux faits.

M. Hawkes a mentionné l'importance qu'il attache au régime de crédits d'impôt comme moyen d'encourager le genre d'activité de formation que nous recherchons. J'ai fait valoir—et je crois que mon argument est juste, que le régime de crédits d'impôt est moins apprécié si vous voulez, que les subventions directes pour favoriser le genre de comportement que nous recherchons. Si je le prétends—à raison à mon avis—c'est que la possibilité de se prévaloir des avantages assortis à un crédit d'impôt dépend bien sûr du temps qu'il faut pour remplir la déclaration d'impôt et du temps qui s'écoule avant que l'argent ne soit envoyé à la compagnie, alors qu'un subside ou une subvention directe est versé directement dans le fonds de roulement de l'entreprise beaucoup plus rapidement. C'est manifestement particulièrement important pour les entreprises moyennes et petites.

Donc d'une façon générale, je maintiens toujours que les crédits d'impôt et en fait toutes les déductions fiscales sont moins satisfaisants ou moins utiles, entraînent une réaction

[*Texte*]

response in these kinds of issues than the kind of direct payments government subsidies involve.

I do agree—and I am not quite sure why I am felt not to—with the need for a co-operation or a full role to be played by individuals, by the private sector and by the public sector. If one looks at the record, I think one would see I was fairly clearly on record as saying that this indeed has to be a partnership activity, that we do think the government has a positive and active role to play. But we are not suggesting the government can do it alone. We have said, sometimes not to the liking of Members in the House, that the major approach to job creation, for instance, has to be through the private sector as a motive force to the economy.

• 1605

Again and again in the House, when asked what our approaches to job-creation are, I have emphasized the importance we attach to the budgetary changes which have led to job-creation in the private sector.

A similar argument holds in relation to training, and I mentioned, I guess yesterday . . . and I think Mr. Hawkes was here—that one of the concerns we have about moving to a full-blown copying or adaptation of the British model, for instance, of the guaranteed year's training plus work on the workfloor in the private sector has been a concern that within Canada, it appears to me, there has been less of a tradition of apprenticeship and on-the-job training than has taken place, for instance, in Great Britain; that too often, in the past at least, the private sector employers have considered these to be the responsibilities of educational institutions or government, or, if they ran into skill shortages, have been more prepared to import them as immigrants.

So, putting aside for the moment the evaluation of the degree to which the British scheme has been successful, there is still a question, even if it had been successful, of the degree to which it could be appropriately applied in Canada. That is why, as we indicated yesterday, we have brought forward pilot projects which in effect are testing the waters to see if that kind of British approach, which involves private sector and public co-operation and partnership, can be made effective in our country.

I would pick up one of those points Mr. Hawkes made, however, and it is this. I, too, have been anxious to try to promote a greater role of private sector, or, if you like, industrial-based, training in the country. In my discussions with provincial governments I sometimes find on the part of provinces a reluctance to see a continuing shift in that direction or a whole-hearted shift in that direction. Some provinces support it, and it is, I think, at the heart of the National Training Act; but other provinces—take New Brunswick as an example . . . have suggested that they really do not have the kind of manufacturing or private sector infrastructure which enables that kind of approach to be the most effective in their area.

[*Traduction*]

moins rapide ou moins efficace dans de tels cas qu'une subvention directe versée par le gouvernement.

Je reconnais—et je ne sais pas au juste pourquoi on pense que ce n'est pas le cas—la nécessité de collaborer ou que les individus jouent un rôle essentiel, tout comme le secteur privé et le secteur public. Si l'on regarde ce que j'ai dit, je crois que l'on verra que c'est un fait que j'ai bel et bien dit qu'il s'agissait d'une activité d'association que nous estimons que le gouvernement a un rôle positif et actif à jouer. Toutefois, nous ne prétendons pas que le gouvernement puisse agir seul. Nous avons dit, parfois au déplaisir des députés à la Chambre, que l'approche principale en matière de création d'emploi par exemple, doit venir du secteur privé, la force motrice de l'économie.

De façon répétée, à la Chambre, lorsqu'on me demande quelle est notre approche à la création d'emploi, je souligne l'importance que nous attachons aux modifications budgétaires qui ont permis la création d'emploi dans le secteur privé.

On peut invoquer un argument semblable en ce qui concerne la formation, et j'ai mentionné, je crois hier—et je crois que M. Hawkes était ici—que si nous craignons de copier complètement ou d'adapter le modèle britannique par exemple, qui garantit une année de formation plus du travail en usine dans le secteur privé, c'est qu'au Canada, il me semble, notre tradition d'apprentissage et de formation sur le tas est beaucoup moins ancrées que par exemple en Grande-Bretagne; trop souvent par le passé, les employeurs du secteur privé ont jugé qu'il s'agissait là de responsabilités des institutions de formation ou du gouvernement, ou s'ils venaient à manquer de certaines compétences, ils ont été plutôt disposés à faire venir des immigrants.

Donc, ne tenant pas compte pour l'instant d'une évaluation du taux de réussite du régime britannique, même si celui-ci a connu le succès, le doute demeure quant au point où il serait approprié de l'appliquer au Canada. C'est pourquoi, comme nous l'avons indiqué hier, nous avons présenté des projets pilotes visant à tâter le pouls de la situation afin de savoir si le genre d'approche des Britanniques auquel participent le secteur privé et le secteur public ainsi que les apprentis, peut être efficace dans notre pays.

J'aimerais relever un des points de M. Hawkes: moi aussi je tiens à essayer de promouvoir un plus grand rôle du secteur privé ou si vous voulez, une formation orientée vers l'industrie au pays. Dans mes pourparlers avec les gouvernements provinciaux, je constate parfois une réticence de la part des provinces face à un mouvement continuel dans cette direction ou à un mouvement global dans cette direction. Certaines provinces appuient la proposition qui se trouve, à mon avis, au coeur même de la Loi nationale sur le formation; mais d'autres provinces—prenons par exemple le Nouveau-Brunswick—ont répondu qu'elles ne possèdent pas vraiment l'infrastructure au niveau du secteur manufacturier ou du secteur privé qui permettrait à ce genre d'approche d'être la plus efficace dans leur région.

[*Text*]

So, while on the whole I support the idea of trying to encourage or induce a greater private sector participation and want to see more of the training market-led, I think we also have to remember that that may not be appropriate for some of the areas of the country and we still would be involved in institutional training as we have traditionally because their context is a different one from the one of use, say, in a province like British Columbia or Ontario.

The last two points: I guess I would say that I would welcome more clarification on the things in the Conservative Task Force Report that Mr. Hawkes thinks are not clear, apart from the one I singled out, and I am glad to have his further amplification of that; but I think perhaps I should conclude by coming back to the question of philosophy Mr. Hawkes raised because there I find myself in entire agreement with the point of view he has expressed, and indeed I think, again if I understand him correctly, it is the same kind of view I have been expressing in the last few months in the country. It is that unemployment insurance should be transformed from essentially an income maintenance arrangement, originally designed, I think, to respond to cyclical downturns so when a job was lost which would return on the economic upturn the employee who held that job should be tided over until his job returned; that indeed the fund should focus increasingly on the kind of unemployment which is engendered by structural change in the economy, a different kind of unemployment.

The unemployment that is going to be there because a job is lost to automation or robotics or whatever is not going to return when there is a return of the economy, and the focus of unemployment insurance should be shifted to take account not only of income maintenance but also of other training or retraining that needs to take place to enable workers to have new talents or skills developed that respond to the new kinds of employment opportunities in the society.

I am entirely in accord with that view, and that is why I do not think his suggestion that some might consider it regressive to have this activity funded through unemployment insurance is correct. I do think the private sector employers and those who are fortunate enough to be employees should expect to assist this skills development or this skills upgrading process, just as I think on-the-job training which has been done more traditionally in Europe is appropriate for the private sector to undertake. I believe it is also appropriate for private sector companies and for employees to bear part of the cost of this skills development.

• 1610

Having said that, I have to say, as I think I did this morning, that that approach, which I have suggested and which—I am not trying to distort the Conservative proposal—seems to me also to lie at the heart of the Conservative proposals, will be

[*Translation*]

Et donc bien que dans l'ensemble, j'appuie l'idée d'essayer d'encourager ou de favoriser une plus grande participation du secteur privé et que je veuille voir une plus grande part de la formation orientée vers le marché, je crois également qu'il nous faut nous rappeler qu'une telle approche ne convient peut-être pas dans certaines régions du pays et que nous devons continuer à nous intéresser à la formation en institution, comme par le passé, car le contexte dans ces provinces diffère, disons, de celui qu'on retrouve dans des provinces comme la Colombie-Britannique ou l'Ontario.

Les deux derniers points: je suppose que je dois reconnaître que je serais heureux d'avoir plus de précision sur les aspects du rapport du groupe de travail conservateur que M. Hawkes estime nébuleux outre les éléments que j'ai soulignés, et je serais heureux d'avoir plus de précision de sa part à ce sujet; quoi qu'il en soit, je devrais peut-être terminer en revenant à la question philosophique qu'a soulevée M. Hawkes, car il se trouve que je suis parfaitement d'accord avec son point de vue, et en fait je crois, encore une fois si je l'ai bien compris, que c'est exactement l'opinion que j'ai exprimée au cours des quelques derniers mois à travers le pays. Il s'agit de l'idée que l'assurance-chômage doit être transformée d'un programme essentiellement de maintien du revenu, conçu originellement je crois, pour répondre aux crises cycliques de sorte que lorsqu'un emploi a été perdu, l'employé qui avait cet emploi pourrait survivre jusqu'à ce que son emploi lui revienne lors de la reprise économique; maintenant, cette thèse devrait s'intéresser de plus en plus au genre de chômage créé par des modifications à la structure de l'économie, un chômage d'un genre différent.

Le chômage qui va exister parce qu'un emploi est perdu à l'automation ou au robot ou à autre chose ne se retrouvera pas à la suite d'une reprise de l'économie, et l'assurance-chômage doit être modifiée afin de constituer non seulement un maintien du revenu, mais d'offrir une formation ou une nouvelle formation qui permettrait aux travailleurs d'acquérir de nouveaux talents ou compétences, afin de pouvoir saisir les nouvelles occasions d'emploi qui existeront.

Je suis complètement d'accord avec cette opinion et c'est pourquoi je ne crois pas qu'il ait raison de suggérer que certains pourraient considérer régressif le fait de financer ce genre d'activité grâce à l'assurance-chômage. Je ne crois pas que les employeurs du secteur privé et ceux qui ont la chance d'être employés doivent s'attendre à participer à cette formation ou à ce perfectionnement des compétences, tout comme j'estime qu'il convient que le secteur privé entreprenne le genre de formation en cours d'emploi qui s'est toujours pratiqué en Europe. J'estime également qu'il convient que des entreprises du secteur privé et les employés de ce secteur supportent une partie des coûts afférents à ce perfectionnement des compétences.

Cela dit, je dois reconnaître, comme je crois l'avoir fait ce matin, que cette approche, que je suggère et qui—je n'essaie pas de déformer la proposition conservatrice—me semble également reposer au coeur même des propositions conservatri-

[*Texte*]

quite contentious. There are many private sector employers who will not agree that that is an appropriate function for unemployment insurance to perform. There may even be employees who feel that it is not appropriate that their contributions should go to help other people who are not employed in the workforce to increase their skills. That is a transfer of benefit, if you like.

If I have accurately characterized Mr. Hawkes's position—and I want to stress that I am not trying to mischaracterize it—I am very much heartened and encouraged. It seems to me, if that is the case, that the Conservative Party is adopting a kind of approach to the future evolution of the Unemployment Insurance Fund that I think has been part, indeed, of what I have been talking about. If I have not misinterpreted him, on this basic issue—apart from the areas where I have said I think the proposals are redundant, such as in the literacy training area, or do not take into account what is already being done, which I have outlined in my remarks that will be appended, many of those areas where I think redundancy or repetitiveness in the Conservative proposals is to be found—on this fundamental point about what the objectives or the goals of unemployment insurance should be, what the rationale underlying the unemployment mechanism should be, I think we have a very interesting position taken by the Conservative Party and one that corresponds with one that I too have been advocating.

The Chairman: We have gone well over the time.

Mr. Roberts: I am sorry, Mr. Chairman, I go on until I see you cut me off.

The Chairman: I was waving my hammer in the air. I would rather that we do all that after and that we give the first round now to the NDP, otherwise we could go on. This is a very interesting and important discussion, but we must be fair to the other members.

Mr. Waddell: Yes, I would like to ask you some questions.

The Chairman: Sure.

Mr. Waddell: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Minister, it is the first time I have had a chance to ask you some questions. I have followed with interest your statements on the new Liberalism and some of the directions in which you want it to go.

I cannot ask you about all the grants, but I want to ask you, under Vote 15, about grants to community organizations and precisely about a grant of $583,000 to the Canadian Alliance for Italian Integration and Culture. I am going to table some documents and I am going to ask you some questions about the documents. The first document is a letters patent in the Province of Ontario, dated February, 1983, in which a society called The Canadian Alliance for Italian Integration and Culture was formed. Amongst the board of directors was one Guiseppe Volpe, and Giacomo Capitanio and Albina Maria Guarnieri. Were you familiar with the incorporation of this society in February, 1983, or before that date?

[*Traduction*]

ces, sera très litigieuse. Il y a de nombreux employeurs du secteur privé qui n'admettront pas qu'il convient que l'assurance-chômage remplisse ce rôle. Il peut même se trouver des employés qui estiment qu'il ne convient pas que leurs cotisations servent à aider d'autres personnes qui ne font pas partie de la main-d'oeuvre à augmenter leur compétence. C'est un transfert d'avantages, si vous voulez.

Si je lui ai bien expliqué la position de M. Hawkes—et je tiens à souligner que je n'essaie pas d'en donner une fausse image—je suis bien regaillardi et encouragé. Il me semble que si c'est le cas, que si le parti conservateur adopte ce genre d'approche quant à l'évolution future de la caisse de l'assurance-chômage, eh bien, cela s'insère justement dans le cadre de ce dont je parle. Si je n'ai pas mal interprété ses propos sur cette question fondamentale—sauf en ce qui concerne les éléments des propositions que j'ai dit trouver redondants, tels que l'aspect de l'alphabétisation, ou encore, là où ces propositions ne tiennent pas compte de ce qui a déjà été fait, ce que j'ai fait ressortir dans mes remarques qui seront annexées, nombre de ces éléments que j'estime redondants ou répétitifs dans les propositions conservatrices—quant à ce point fondamental de ce que doivent être les effectifs et les buts de l'assurance-chômage, quel devrait être le raisonnement sous-jacent au mécanisme de l'assurance-chômage, je crois que le parti conservateur a adopté une position des plus intéressantes, laquelle correspond à ce que, moi aussi, j'ai préconisé.

Le président: Nous avons de beaucoup dépassé le temps alloué.

M. Roberts: Excusez-moi, monsieur le président, je continue tant que je ne vous vois pas me couper la parole.

Le président: Je brandissais mon marteau. Je préférerais que nous revenions là-dessus par la suite et que nous donnions maintenant le premier tour aux néo-démocrates, sinon nous allons poursuivre. La discussion est des plus intéressantes et des plus importantes, mais il nous faut faire preuve de justice à l'égard des autres.

M. Waddell: Oui, j'aimerais vous poser quelques questions.

Le président: Certainement.

M. Waddell: Merci, monsieur le président. Monsieur le ministre, c'est la première fois que j'ai l'occasion de vous poser quelques questions. J'ai suivi avec intérêt vos déclarations sur le nouveau libéralisme et la direction que vous souhaitez qu'il prenne.

Je ne peux vous interroger au sujet de toutes les subventions, mais je tiens à vous demander, au crédit 15, subventions aux organismes communautaires, ce qu'il en est précisément d'une subvention de 583,000$ à l'Alliance canadienne pour l'intégration et la culture italiennes. Je veux déposer quelques documents et je veux vous poser quelques questions au sujet de ceux-ci. J'ai d'abord des lettres patentes enregistrées en Ontario, datées de février 1983, et portant création d'une société appelée *The Canadian Alliance for Italian Integration and Culture*. Au nombre des membres du conseil d'administration, on trouve Guiseppe Volpe, Giacomo Capitanio et Albina Maria Guarnieri. Étiez-vous au courant de l'incorporation de cette société au mois de février 1983, ou auparavant?

[*Text*]

Mr. Roberts: I am not too sure I can be precise about dates, but if the question is, had I seen the articles of incorporation of this group at the time when the original decision was made to provide it with funding, to the best of my recollection the answer is no.

Mr. Waddell: That is not my question. It was incorporated in February, 1983; you did not fund it until later on in the year. Were you aware that this group had incorporated?

Mr. Roberts: My recollection is that the original decision to fund was taken earlier than that date, but that is because . . .

Mr. Waddell: No.

Mr. Roberts: The reason why I say that is because I did request a report from my officials on the project on February 10, 1984, I think.

Mr. Waddell: This is 1983.

Mr. Roberts: Oh, 1983—I am sorry. I was not the Minister at that time.

Mr. Waddell: All right. You were not familiar with this group, whether you were the Minister or not the Minister.

Mr. Roberts: At that time?

Mr. Waddell: Yes.

Mr. Roberts: No.

Mr. Waddell: The second document is "A Discussion Paper on the Integration in the Italian Community's Relations with the Liberal Party", presented at a policy conference on August 29, 1983, in Toronto, talking about developing storefront offices to get the Liberal picture across, talking about dealing with the organizations that the party cared about. It said, "It is necessary to fund valid agencies within our community". Were you in attendance at that Liberal policy meeting when this paper was submitted?

Mr. Roberts: Do you have the date of the meeting there?

Mr. Waddell: Yes, August 29, 1983.

• 1615

Mr. Roberts: I think the answer is virtually, certainly no. I would have to check my diary to make sure, but I think the answer is certainly not.

Mr. Waddell: All right. Is one of these August 29, 1983?

Mr. Roberts: Yes.

I am trying to recollect. Yes, that would be 17 days after my appointment as Minister. My recollection is that there was a meeting of some of the Cabinet Ministers and other people at Val-Morin that weekend at which I certainly was present. I do not have a calendar in front of me, but I think the answer to your question is almost certainly no, I was not present at that meeting.

[*Translation*]

M. Roberts: Je ne suis pas certain des dates, mais si ce que vous voulez savoir, c'est si j'ai vu les titres d'incorporation de ce groupe à l'époque où la décision originale a été prise de lui fournir du financement, d'après mes souvenirs, je vous répondrai que non.

M. Waddell: Là n'est pas ma question. L'incorporation a eu lieu au mois de février 1983; vous ne l'avez financé que plus tard cette année-là. Saviez-vous que le groupe s'était incorporé?

M. Roberts: D'après mes souvenirs, la décision originale de financer a été prise avant cette date, car . . .

M. Waddell: Non.

M. Roberts: Si je le dis, c'est que j'ai demandé à mes collaborateurs un rapport sur le projet le 10 février 1984, je crois.

M. Waddell: Je parle de 1983.

M. Roberts: Oh, 1983 . . . excusez-moi. Je n'étais pas le ministre à l'époque.

M. Waddell: Très bien. Vous ne connaissiez pas ce groupe, que vous ayez été ou non le ministre.

M. Roberts: À l'époque?

M. Waddell: Oui.

M. Roberts: Non.

M. Waddell: Le deuxième document s'intitule: «*A Discussion Paper on the Integration in the Italian Community's Relations with the Liberal Party*», présenté à une conférence de formulation de politique le 29 août 1983, à Toronto, et il est question dans ce document de mettre sur pied des bureaux locaux afin de promouvoir l'image libérale, de faire affaire avec les organismes qui tiennent à coeur au parti. Il y est dit: «Il est nécessaire de financer des organismes valables au sein de notre communauté». Étiez-vous à cette réunion de politique libérale lorsqu'on a présenté ce document?

M. Roberts: Avez-vous la date de la réunion?

M. Waddell: Oui, c'était le 29 août 1983.

M. Roberts: Je crois qu'à toutes fins utiles, la réponse est certainement non. Il me faudrait vérifier mon agenda pour m'en assurer, mais je crois que la réponse est certainement non.

M. Waddell: Très bien. S'agit-il, entre autres, du 29 août 1983?

M. Roberts: Oui.

J'essaie de me souvenir. Oui, c'était 17 jours après ma nomination comme ministre. Si j'ai bonne mémoire, il y a eu une rencontre de quelques ministres du Cabinet et d'autres personnes, à Val Morin, ce week-end-là, à laquelle j'ai certainement assisté moi aussi. Je n'ai pas de calendrier devant moi, mais je crois que la réponse à votre question est presque certainement non, je n'étais pas présent à cette réunion.

[*Texte*]

Mr. Waddell: All right. I have next a Mr. Joesph Volpe as one of the active Liberals in this who submitted this. I have another document which is a proposal for a job creation program and associate services submitted by the Canadian Alliance for Integration and Culture, a non-profit registration under the first document's number. The chairman here is Mr. Joseph Volpe. You, of course, received this application and in fact made a grant of $583,000 to this organization. Could you tell us when your department first made that grant?

Mr. Roberts: I do not know whether my officials have the date. I remember when the announcement took place in the paper. It was when I was in Europe. So it would be some time before February. Maybe one of my officials has a date. We will try to find it.

Mr. Waddell: Would you please do that and get me the dates?

You must also be aware, and these are the other two documents I have from the Social Planning Council of Metropolitan Toronto, of a letter dated January 17 to Herb Gray, who is President of the Treasury Board—I believe you got a copy of this too . . . and a letter to you by the United Way, as well as a press release from COSTI—IIAA, an immigration services outfit which has been 30 years in the business doing the same work you funded this new group to do. They wrote to you expressing their displeasure that this organization that you had funded had no track record in providing social services, that it would create confusion and duplication. These are their words; these are the Italian community's words.

The United Way said they only get $248,000 for new programs in Metropolitan Toronto each year. They get 71 applications for the money, for that $248,000, and here you are giving $583,000 for one program. They said it was a slap in the face to them. The United Way said there was no consultation and so on.

I would like to know, Mr. Minister, in view of the opposition from this community, why did you give that particular grant?

Mr. Roberts: Well, there are several aspects to the answer. First, Mr. Chairman, the Hon. Member is referring to—did he not say universal opposition of the community?

Mr. Waddell: Well, the opposition came from, let me be precise, the National Congress of Italian Canadians, Toronto district; COSTI-IIAS Immigrant Services; the Canadian Italian Business and Professional Association of Toronto; the Italian Canadian Benevolent Corporation, and a number of other centres.

Mr. Roberts: Yes, but the Hon. Member should be clear that while there were people who, as he correctly indicates, opposed the contribution, there were equally those who supported it. He should not take those institutions as representing other than the interests they were created to represent.

[*Traduction*]

M. Waddell: Très bien. Ensuite, j'ai M. Joseph Volpe comme libéral actif dans ce groupe qui a présenté le document. J'ai un autre document, un projet de création d'emplois et de services associés présenté par la *Canadian Alliance for Integration and Culture*, un groupe bénévole dont l'enregistrement porte le même numéro que dans le premier document. Le président en est M. Joseph Volpe. Vous avez bien sûr reçu cette demande et, en fait, avez accordé une subvention de 583,000$ à cet organisme. Pouvez-vous nous dire quand votre ministère a d'abord versé cette subvention?

M. Roberts: Je ne sais pas si mes collaborateurs ont la date. Je me souviens du moment où on a annoncé la chose dans les journaux. J'étais en Europe. Donc, cela a eu lieu avant le mois de février. Peut-être un de mes fonctionnaires a-t-il la date. Nous allons essayer de vous la trouver.

M. Waddell: S'il vous plaît, et obtenez-moi les dates.

Vous devez également connaître, et voici les deux autres documents que j'ai du Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain, l'existence d'une lettre, datée du 17 janvier, à Herb Gray, président du Conseil du Trésor—je crois que vous en avez copie également—et d'une lettre que vous adressait Centraide, ainsi qu'un communiqué de presse de COSTI—IIAA, un groupe qui offre des services aux immigrants et qui, depuis 30 ans, fait justement le même travail pour lequel vous avez financé ce nouveau groupe. Ils vous ont écrit pour vous faire part de leur déplaisir face au fait que cet organisme que vous avez financé n'a pas fait ses preuves dans le secteur des services sociaux et que cela allait engendrer la confusion et le double emploi. Ce sont leurs termes; ce sont là les termes de la communauté italienne.

Centraide a dit qu'il ne recevait que 248,000$ pour ses nouveaux programmes dans le Toronto métropolitain chaque année. Ils reçoivent 71 demandes d'argent, pour ces 248,000$, et voici que vous accordez 583,000$ pour un seul programme. Ils ont dit que c'était une injure qu'on leur faisait. Centraide a dit qu'il n'y avait aucune consultation, ni quoi que ce soit.

J'aimerais savoir, monsieur le ministre, à la lumière de l'opposition provenant de cette communauté, pourquoi vous avez accordé cette subvention particulière?

M. Roberts: Il y a plusieurs aspects à la réponse. Tout d'abord, monsieur le président, l'honorable député veut parler de . . . n'a-t-il pas parlé de l'opposition universelle de la communauté?

M. Waddell: Eh bien, cette opposition est venue, permettez-moi d'être précis, du Congrès national des Italiens canadiens, district de Toronto; de COSTI-IIAS, Services aux immigrants; de l'Association canado-italienne des affaires et des professionnels de Toronto; de la Corporation bénévole canado-italienne, et de plusieurs autres centres.

M. Roberts: Oui, mais l'honorable député devrait également dire clairement que, bien que certains, comme il l'a mentionné à juste titre, s'opposaient à cette subvention, il s'en est trouvé d'autres pour l'appuyer. Il ne doit pas conclure que ces organismes représentent autre chose que les intérêts qu'ils ont

[*Text*]

They are not in anyway official spokesmen for the Italian community.

The second question was: Why was the grant approved?

Mr. Waddell: Yes.

Mr. Roberts: The answer to that is that the purpose of the program is to create employment. This seemed in the estimation of people who were aware of the situation to be a useful way of doing it. When there was controversy, which was generated by the grant, I then had the proposal reviewed I think on two occasions by officials of my department who made an assessment of the project; and I do not think there is any reason why we should not make the basis of that assessment available.

On the first occasion a thorough desk audit of this project was performed by two Employment Development Branch project officers. The activities and finances were reviewed, and all staff interviewed. The financial records were found to be well organized, accurate and up to date. Project activities were being delivered well; training was being provided to enhance the future employability of the project staff. And at that time continuation of the project, as per the original contract, was recommended by the departmental officials.

• 1620

Since that desk audit, activities were progressing normally; payment claims have been submitted regularly with narrative progress reports coming in approximately every month. No problems had been identified. The recommendation of officials was, indeed, to carry on with the project.

Mr. Waddell: Mr. Roberts . . .

Mr. Roberts: I am sorry. Mr. Chairman, I have the floor and I would like to be able to respond to the question in as much detail as the questioner has been able to place.

When the further analysis of the project took place, the conclusion of the departmental officials was this:

> The services of the Alliance differ significantly in scope and approach in their delivery from those services provided by other existing agencies. The project is addressing the reluctance of the Italian Community to access social services perceived to be serving the English speaking community. The Alliance in its advocacy role takes an aggressive approach that attempts to integrate the existing services of established agencies into the Italian Community. Consequently, the project reaches a segment of the population that was not generally accessing or receiving benefit from the various existing social services.
>
> The report recommends the continuation of the project as per the original contract and assessment recommendations.

My view was that, in view of the review of the project which has taken place, the recommendations that were made to me by my officials acting independently and not under my direction or that of any other person on my staff, were such

[*Translation*]

été créés pour représenter. Il ne s'agit, en aucune façon, de porte-parole officiels de la communauté italienne.

Deuxièmement, il m'a demandé: pourquoi a-t-on approuvé la subvention?

M. Waddell: Oui.

M. Roberts: C'est que l'objectif du programme, c'est de créer de l'emploi. De l'avis de ceux qui étaient au courant de la situation, cela semblait une façon utile de s'y prendre. Lorsqu'il y a eu controverse, suite à la subvention, j'ai fait examiner, je crois, à deux reprises, cette propositon par les fonctionnaires de mon ministère; et je ne trouve aucune raison de ne pas mettre à votre disposition cette évaluation.

Dans le premier cas, deux agents de projet de la Direction de la création d'emplois ont fait une vérification du projet. On a examiné les activités et les finances du programme, et on a rencontré tout le personnel. On a constaté que les dossiers financiers étaient bien organisés, précis et à jour. La prestation des services se faisait bien; on offrait au personnel du projet une formation afin d'améliorer leur chance future d'emploi. Et à l'époque, les fonctionnaires du ministère ont recommandé, conformément au contrat original, le maintien du projet.

Depuis cette vérification, les activités progressent normalement; les demandes de remboursement ont été présentées régulièrement, accompagnées de rapports provisoires environ tous les mois. On n'a relevé aucun problème. La recommandation des fonctionnaires était donc de maintenir le projet.

M. Waddell: Monsieur Roberts . . .

M. Roberts: Excusez-moi. Monsieur le président, c'est moi qui ai la parole, et j'aimerais pouvoir répondre d'une façon aussi détaillée que M. Waddell a pu poser sa question.

Lorsqu'il y a eu une autre analyse du projet, voici ce qu'ont conclu les fonctionnaires du ministère:

> Les services offerts par l'Alliance diffèrent considérablement, dans leur envergure et leur approche, des services fournis par d'autres organismes existants. Le projet est axé sur la réticence de la communauté italienne à se prévaloir de services sociaux qui sont perçus comme s'adressant à la communauté de langue anglaise. L'Alliance, dans son rôle d'animateur, adopte une approche agressive qui tente d'intégrer les services existants des organismes établis dans la communauté italienne. Par conséquent, le projet atteint un segment de la population qui ne le serait pas généralement ou qui ne recevrait pas normalement des avantages des divers services sociaux qui existent.
>
> Le rapport recommande le maintien du projet, conformément au contrat original et aux recommandations de l'évaluation.

J'étais d'avis qu'à la lumière de la révision du projet, et des recommandations que m'avaient présentées mes fonctionnaires agissant indépendamment, et non sous mes directives, ou sous celles de toute autre personne de mon personnel, il aurait été

[*Texte*]

that it would have been contrary to the recommendations they gave to me, which I believed to be objective, to have overturned the project. That is why the decision was originally taken and that is why it was confirmed.

Mr. Waddell: Why, then, Mr. Minister, did you meet with a number of people from the Italian community on Monday, January 23, saying to them that it was reasonable to scale down the project to less than one-third of its current size, and that you would meet with Mr. Joseph Volpe to work out the details for achieving that resolution of the problem?

Mr. Roberts: I met with them, Mr. Chairman, because they asked to meet with me, and they asked me if I would have any objections to the revision of the project in that way. I said that I would not. If that was agreeable to the project sponsors and to themselves, I would be happy to discuss that with Mr. Volpe, whom, up to that time, I think, I had not ever met.

Mr. Waddell: So it was up to Mr. Volpe to make the agreement?

Mr. Roberts: At that time I suggested that they all get together and try to work out their differences themselves. It was after they were unable to do that, that I agreed to meet with them, and at their request I met with Mr. Volpe. I explained to him what their concerns were and asked if he was prepared to meet with them again which, I believe, he did. There was never, at any point, an agreement on my part to impose on them a solution. Indeed, I argued that I was very unwilling to do that. So there was never any conflict of the subsequent action with those commitments that I made to them. I have checked with the assistants who were with me at that meeting, who confirm my recollections.

Mr. Waddell: They are prepared to swear an affidavit, by the way of what went on in the meeting. Were you not concerned? You are a candidate for Prime Minister of this country. You have given $583,000. You look at the names on this and you look at what the proposals are and the way it fits in, which is that it was basically a Liberal group. Were you not concerned that it might be misinterpreted; that you were trying to buy votes or buy support through doing this, especially when you had this opposition from the Italian community?

Mr. Roberts: Mr. Chairman, when the grant was agreed to, there was not a leadership race on; there were no votes or delegates who could have arrived to support me. I have not, in relation to any grant that has come before me, asked questions about the political affiliation—Liberal, Conservative or New Democratic Party—of those who are sponsors of projects. I think it would be very improper for me to do so. I tell the hon. member that I and I was not aware of the political affiliation of the people who brought this project forward when it was approved.

Mr. Waddell: Are you telling me you did not know? You were the political minister for Toronto and you did not know who Joe Volpe was?

Mr. Roberts: I did not, at that time, have any idea who Mr. Volpe was.

[*Traduction*]

contraire aux recommandations qu'on me donnait, que je croyais objectives, de faire marche arrière pour ce projet. C'est pourquoi la décision a été prise à l'origine, et c'est pourquoi on l'a maintenue.

M. Waddell: Dans ce cas, pourquoi, monsieur le ministre, avez-vous rencontré plusieurs personnes de la communauté italienne, le lundi 23 janvier, pour leur dire qu'il était raisonnable de réduire l'envergure du projet des deux tiers et que vous alliez rencontrer M. Joseph Volpe afin de mettre au point les détails en vue de parvenir à cette solution du problème?

M. Roberts: Je les ai rencontrés, monsieur le président, parce qu'ils m'avaient demandé de le faire, et parce qu'ils m'avaient demandé si j'avais la moindre objection à revoir le projet. J'ai dit n'en avoir aucune. Si cela convenait au parrain du projet et à eux-mêmes, je serais heureux de discuter de la question avec M. Volpe, que je n'avais, jusqu'à ce moment, je crois, jamais rencontré.

M. Waddell: Donc, c'était à M. Volpe de conclure l'entente?

M. Roberts: À l'époque, j'ai suggéré qu'ils se réunissent et qu'ils essaient d'aplanir entre eux leurs différences. C'est parce qu'ils en étaient incapables que j'ai accepté de les rencontrer et qu'à leur demande, j'ai rencontré M. Volpe. Je lui ai fait part de leurs préoccupations et je lui ai demandé s'il était disposé à les rencontrer encore une fois, ce qu'il a fait, je crois. Je n'ai jamais accepté de leur imposer une solution. En fait, j'ai fait valoir que je ne tenais pas du tout à le faire. Il n'y a donc jamais eu conflit entre les mesures que j'ai prises par la suite et les engagements que j'avais pris à leur égard. J'ai vérifié auprès des adjoints qui m'accompagnaient à cette réunion, qui confirment mon souvenir des événements.

M. Waddell: Ils sont prêts à jurer sous serment que c'est ce qui s'est passé à la réunion. N'étiez-vous pas préoccupé? Vous êtes candidat au poste de premier ministre du pays. Vous avez donné 583,000$. Vous regardez des noms et vous étudiez des propositions et la façon dont elles s'insèrent dans ce qui est essentiellement un groupe libéral. N'étiez-vous pas préoccupé du fait qu'on pourrait mal interpréter la chose; que vous tentiez d'acheter des votes ou d'acheter leur appui en procédant ainsi, surtout lorsque vous avez essuyé cette opposition de la communauté italienne?

M. Roberts: Monsieur le président, lorsque la subvention a été accordée, il n'y avait aucune course à la chefferie; il n'y avait aucun vote ou délégué qui aurait pu se présenter pour m'appuyer. Je n'ai pas, en ce qui concerne la moindre subvention qu'on m'ait présentée, posé de questions quant à l'affiliation politique—libérale, conservatrice ou néo-démocrate—des parrains de projets. Je crois qu'il ne conviendrait pas du tout que je le fasse. Je dis à l'honorable député que je n'étais pas au courant de l'affiliation politique des promoteurs du projet lorsque celui-ci a été approuvé.

M. Waddell: Voulez-vous me dire que vous n'étiez pas au courant? Vous étiez le ministre politique de Toronto et vous ne saviez pas qui était Joe Volpe?

M. Roberts: Je n'avais, à l'époque, aucune idée de qui était M. Volpe.

[*Text*]

Mr. Waddell: I do not believe you.

Mr. Roberts: I did not and do not make inquiries about the political background of the people who propose projects to us, and that was not a factor in the decision that was taken in relation to this grant. Subsequently, of course, I became aware of some of the material that the hon. member has presented to us, but that material was not there when the original decision was taken. In my mind it was not there. Then, to ensure that the project was reviewed without any political skew, I asked departmental officials to review it. Their recommendation is as I have described to the member. Unless he is prepared to argue that my officials were taking into account political considerations when they made their assessment, I think he should withdraw any allegation he might have in his mind that the basis for a decision and continuation of this project was political, rather than based on an objective assessment of the project, made by independent people, who are not of a political background, acting responsibly as civil servants.

• 1625

Mr. Waddell: On May 11, the *Toronto Sun* carried a big headline, "Roberts wins ethnic block"; and the *Toronto Star* also, and various other papers. Mr. Joe Volpe announced that 25 delegates would vote for you, that many of them felt, to quote him: "It is time for members of our community to become involved"—almost exactly the kind of words and language that he was using in these earlier documents about the use of this Liberal group in the Italian community.

I want to ask you, Mr. Roberts, here is an organization, COSTI-IIAS, in which some of your own members—Charles Caccia, I believe, sat on the board; 30 years' experience—and here you are duplicating the services for a group with no experience who have very direct links in politics and in fact came out and delivered you some crucial votes that may put you in third place in the Liberal leadership thing. Does this not give the public at least—let me put it on a minor level; at the lowest level—at least the appearance of corruption in high places, and the buying of votes with community grants?

Mr. Roberts: No, Mr. Chairman, it does not; and I cannot say to you how strongly I resent the implications of the Hon. Member's questions. But unless he is prepared to argue that the civil servants who examined this project and made the recommendations which I have quoted to him before this committee—unless he is prepared to argue that those officials were swayed by political considerations, then I think he should withdraw the implications of that remark, because as I indicated to him, I asked for an impartial assessment; an impartial assessment was presented; and it does not confirm the Hon. Member's interpretation of the kind of judgment and the validity of the project which was presented.

The Chairman: I will have the clerk advise me on the parliamentary appropriateness of Mr. Waddell's remarks, in accordance with your request.

[*Translation*]

M. Waddell: Je ne vous crois pas.

M. Roberts: Je ne le connaissais pas et je ne fais pas enquête sur les antécédents politiques des personnes qui me proposent des projets, et cela n'est pas entré en ligne de compte dans la décision prise d'accorder cette subvention. Par la suite, bien sûr, j'ai été saisi de certains des documents que nous a présentés l'honorable député, mais ceux-ci n'étaient pas là lors de la décision originale. Du moins, à mon avis. Par la suite, afin de m'assurer que le projet était étudié sans le moindre lien politique, j'ai demandé aux fonctionnaires du ministère de l'évaluer. Ils m'ont recommandé ce que j'ai déjà décrit au député. À moins qu'il ne soit disposé à prétendre que mes fonctionnaires ont tenu compte de considérations politiques en faisant leur évaluation, je crois qu'il devrait retirer toute allégation voulant que la décision de maintenir le projet était politique plutôt que fondée sur une évaluation objective du projet effectuée par des personnes indépendantes qui n'ont aucun antécédent politique et qui agissaient comme des fonctionnaires responsables.

M. Waddell: Le 11 mai, le quotidien *Toronto Sun* titrait: «Roberts se rallie les ethnies». D'autres quotidiens, dont le *Toronto Star*, avaient des titres semblables. M. Joe Volpe annonçait que 25 délégués voteraient pour vous et que beaucoup d'autres estimaient, selon lui, que: «Il est grand temps que les gens de notre collectivité s'intéressent»... Et c'est tout à faire le genre de propos qu'il utilisait dans des documents préalables concernant l'activité de ce groupe libéral dans la collectivité italienne.

Monsieur Roberts, voici une organisation, COSTI-IIAS, où l'on retrouve un membre de votre propre parti, Charles Caccia, qui siège au conseil d'administration depuis 30 ans. Voici que le service est offert à nouveau par un groupe sans expérience, mais qui est très politisé et qui, en fait, vous a offert un tel appui que ses votes vous mettent au troisième rang dans la course à la chefferie libérale. Je vais essayer de retenir ma véhémence, ici. Je vous demande si cela n'offre pas aux yeux du public une apparence de corruption en haut lieu, si cela ne revient pas à acheter des votes avec des subventions communautaires?

M. Roberts: Monsieur le président, il n'en est rien. Ai-je besoin de vous dire combien je déplore les allusions du député. À moins qu'il ne soit prêt à prétendre que les fonctionnaires qui ont étudié ce projet et fait ces recommandations ont pris en compte des considérations politiques, il faudrait qu'il retire ce qu'il a dit, car, comme je l'ai déjà dit, j'avais demandé une évaluation impartiale. J'ai reçu cette évaluation impartiale et je n'y trouve rien qui corrobore l'interprétation du député et qui mette en cause la validité du projet.

Le président: Je demanderais au greffier de me dire si les propos de M. Waddell étaient parlementaires, puisque vous me le demandez.

[*Texte*]

Mr. Waddell: Mr. Volpe is quoted as saying, in the *Globe and Mail* on May 11, that he:

> . . . has sat down on a repeated basis not only to talk about his policies . . .

—referring to you . . .

> . . . but to listen to the pereceptions of people in our group as to how these policies should be implemented.

When did you first start talking with Mr. Volpe about this Italian organization?

Mr. Roberts: I will take a moment, Mr. Chairman, because I am not quite sure what reference has been made. If the question is when did I first meet Mr. Volpe, then the answer is, to the best of my recollection, after I had told other groups that I would do so. To the best of my recollection, other than in the most casual manner, I had not met Mr. Volpe before. I may have met him or shaken hands on a social occasion, but had never had any substantive discussion.

If Mr. Waddell's question is about when I met with the group of delegates to the Liberal convention, which I think the article he has cited is referring to, then I do not know the answer to that question, but it would be some time over the past month. I have met several times with a variety of groups of delegates, almost always, of course, asking them to give me their support.

But the reference is, I think, in that—so I cannot give the hon. gentleman a precise date, but a reasonable answer would be that over the past month I have met so many groups of delegates that certainly I have met with Mr. Volpe and friends of his over that time in the context of the Liberal leadership race. At no time, to the best of my recollection, was there any discussion of the Alliance project which he has been discussing before the committee today.

The Chairman: I will rule on that matter shortly. I have to get advice on it.

Mr. Waddell: On a point of order, I did seek leave to table a number of documents that I made reference to.

The Chairman: You have the right to do that. We have a standing rule before this committee that Members and groups can table documents relevant to questions. So it is quite in order. The clerk will take them from you.

• 1630

Monsieur Dubois.

M. Dubois: Merci.

J'ai quelques courtes questions, monsieur le ministre, en rapport avec vos notes de ce matin. J'aimerais savoir si le rapport de M. Gunther Plaut va être rendu public.

M. Roberts: Je suis presque certain qu'il le sera, monsieur le président. Normalement, le rapport sera soumis au ministre qui, à ce moment-là, pourra le lire et décider s'il doit être livré au public. Cependant, je ne peux pas vous donner de garantie

[*Traduction*]

M. Waddell: M. Volpe a dit dans le *Globe and Mail* du 11 mai, et je cite:

> . . . s'est assis à plusieurs reprises, non seulement pour parler de ses politiques . . .

. . . et il parle de vous . . .

> . . . mais pour écouter ce que les gens de notre groupe avaient à dire quant à la concrétisation de ces politiques.

Quand avez-vous parlé de cette organisation italienne à M. Volpe pour la première fois?

M. Roberts: Je voudrais quelques minutes, car je ne suis pas sûr de la référence. Si vous me demandez quand j'ai rencontré M. Volpe pour la première fois, je vous répondrai, si ma mémoire est fidèle, que c'était après avoir dit aux autres groupes que je le ferais. Je ne pense pas me tromper en vous disant qu'à moins que ce soit par hasard, je n'avais pas rencontré M. Volpe auparavant. Il se peut que je l'aie rencontré et que je lui aie serré la main lors d'une rencontre sociale, mais je n'avais jamais vraiment discuté avec lui.

Si la question de M. Waddell vise à savoir quand j'ai rencontré le groupe de délégués au congrès libéral, ce qui est le sujet de l'article qu'il a cité, je ne puis que lui répondre que c'était au cours du mois dernier. À plusieurs reprises, j'ai rencontré divers groupes de délégués, et chaque fois, bien entendu, je leur demandais leur appui.

Je ne puis pas vous donner de date précise, et je dois me contenter de vous dire qu'au cours du mois dernier, j'ai rencontré tant de groupes de délégués qu'il est bien entendu que j'ai rencontré M. Volpe et ses amis à l'occasion des préparatifs de la course à la chefferie. Si ma mémoire est fidèle, il n'a jamais été question alors du projet Alliance dont nous parlons ici en comité aujourd'hui.

Le président: Je rendrai une ordonnance sur la question sous peu. J'attends encore un conseil.

M. Waddell: J'invoque le Règlement. J'ai demandé la permission de déposer certains documents que j'ai cités.

Le président: Vous avez le droit de les déposer. Le Règlement prévoit que les membres du Comité ou les groupes qui comparaissent peuvent déposer des documents concernant les questions que nous discutons. Vous en avez donc tout à fait le droit. Le greffier les acceptera donc.

Mr. Dubois.

Mr. Dubois: Thank you.

I have a few brief questions, Mr. Minister, on the statement you made this morning. I would like to know whether Mr. Gunther Plaut's report will be made public.

Mr. Roberts: I am virtually sure that it will be made public, Mr. Chairman. I would expect that the report will be submitted to the Minister, who will then read it and decide whether it should be made public. However, I cannot give you any

[*Text*]

absolue. Il se peut même qu'il y ait un autre ministre à ce moment-là.

M. Dubois: Quand vous serez premier ministre.

M. Roberts: Je crois qu'il est presque certain que le rapport sera rendu public.

M. Dubois: Une autre question me vient à l'esprit. Si ce rapport était rendu public, selon les modalités que vous venez de nous indiquer, pourrait-il être renvoyé au Comité du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration pour que les députés puissent l'étudier?

M. Roberts: Normalement, on discuterait de la question au Cabinet avant de décider de renvoyer le rapport au Comité. C'est une question qui concerne le *House Leader*, mais ce n'est certainement pas défendu. Egalement, il faut reconnaître, comme je l'ai indiqué ce matin, qu'il est nécessaire de modifier une loi. Il est également possible que le gouvernement présente un projet de loi visant à modifier la loi et que le rapport de Gunther Plaut puisse alors être utile aux membres du Comité dans l'étude du projet de loi. Je ne sais pas si on présentera d'abord le rapport pour un débat global pour ensuite présenter le projet de loi. On peut, peut-être, faire les deux en même temps.

Tout cela dépendra des circonstances précises qui se présenteront à ce moment-là.

M. Dubois: Il y a deux autres questions qui m'intéressent.

Cette semaine, lorsque le ministre du Travail, l'honorable André Ouellet, a comparu devant le Comité, je lui ai demandé si son ministère avait des idées concernant la semaine de travail écourtée. La Commission économique pour l'Europe disait que si on réduisait de 10 p. 100 la semaine de travail, c'est-à-dire de 40 à 36 heures, on augmenterait de 5 p. 100 le nombre d'emplois, et on pourrait ainsi réduire le chômage. Le ministre du Travail m'a répondu de façon fort éloquente que, évidemment, le ministère du Travail se préoccupait de la situation dans le monde du travail, mais que cette question d'emploi relevait davantage du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Ce sont les réponses qui ont été consignées au compte rendu de la réunion.

J'aimerais que vous me disiez . . .

Mr. McGrath: On point of order, Mr. Chairman, I just want to get some clarification from the Chair. The honourable gentlemen who is now intervening with 15 minutes, I believe, is the parliamentary secretary to the Minister. Is that correct?

The Chairman: Yes, it is.

Mr. McGrath: I find this procedure somewhat unusual, that the parliamentary secretary would be asking questions for 15 minutes to the Minister of a department to which he is assigned. I just find it rather unusual. I know there are precedents for it, but given the limited time we have here today, there are two other colleagues there who surely could ask the questions. If the Minister were not here, the parliamentary secretary would be answering questions.

[*Translation*]

absolute guarantee. There could be a different Minister at that time.

Mr. Dubois: And you will be Prime Minister.

Mr. Roberts: I think it is almost certain that the report will be made public.

Mr. Dubois: If the report is made public in accordance with the conditions you have just outlined, could it be referred to the Committee on Labour, Manpower and Immigration so that Members of Parliament can study it?

Mr. Roberts: Normally the issue would be discussed by Cabinet before a decision is made as to whether or not to refer the report to the Committee. This is a matter for the House Leader to decide, but it certainly is not out of the question. As I said this morning, it must be remembered that we will have to amend a piece of legislation. The government could put forward a bill to amend the Act, and the report by Gunther Plaut could therefore be useful to Committee members in studying the Bill. I do not know whether the report will be presented first for general discussion, and then the Bill will be introduced, or whether the two things will be done at the same time.

Everything depends on the specific circumstances at the time.

Mr. Dubois: I would like to ask two other questions.

The Minister of Labour, the Honourable André Ouellet, appeared before the Committee earlier this week. I asked him whether his department had an opinion on a shorter work week. The European Economic Commission has said that if the work week were reduced by 10%, to 36 hours from 40 hours, the number of jobs would be increased by 5%. This would therefore be a way of reducing unemployment. The Minister of Labour replied very eloquently that while his department was very interested in the situation in the working world, the question actually related more to the Department of Employment and Immigration. This is the answer that was put on the record at the meeting.

I would like you to tell me . . .

M. McGrath: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je demande une précision de la part du président. Le député qui a la parole en ce moment pour 15 minutes, si je ne m'abuse, est le secrétaire parlementaire du ministre. Ai-je raison?

Le président: Oui.

M. McGrath: Je trouve qu'il est un peu inhabituel de permettre au secrétaire parlementaire de poser des questions pendant 15 minutes au ministre dont il est le secrétaire parlementaire. Je sais qu'il existe des précédents, mais compte tenu du temps limité dont nous disposons aujourd'hui, les deux collègues du député en question pourraient certainement poser des questions à sa place. Si le ministre n'était pas parmi nous, c'est le secrétaire parlementaire qui répondrait aux questions.

[*Texte*]

The Chairman: I have checked with the clerk on this, and it seems in committees there is no strict rule.

• 1635

In the House, I believe the Speaker did rule that a parliamentary secretary cannot ask his own Minister in the House a question, but the clerk tells me that in the committees it is much more flexible. I do not know whether the member is . . . I will be flexible myself in the interpretation of the rule. I think why I am tolerating it is that he asked a question the other day of the Minister of Labour and he got an answer. He simply wanted to put on record . . . to find out what was being done between the departments. I do not know whether he is going to take the whole 15 minutes or not and none of the other Liberals have indicated they were going to ask questions.

Mr. McGrath, the other day when your colleague was in the committee for labour, Mr. Wenman, the question was asked of Mr. Ouellet and he . . .

Mr. McGrath: Yes, but he is not the parliamentary secretary to Mr. Ouellet.

The Chairman: I know. But because the issue is before the committee I think it would be good for us to have on the record that side of the matter.

Mr. McGrath: I do not want to take any more time, Mr. Chairman, but I want the record to show that I object to this procedure. The hon. gentleman is a parliamentary secretary. He receives an emolument from the Crown. He has an office within the department; he has access to the department and this is a farce. I do not think it should be permitted.

The Chairman: Somebody else could read the question in his place.

Mr. Dubois: I finished my question, Mr. Chairman, so if the Minister . . .

The Chairman: If I had time, I would have posed the question.

Mr. Dubois: I will pass my time to Mr. McGrath if he wants to ask me a question.

The Chairman: *Monsieur le ministre.*

Mr. Roberts: I do think it is an interesting question so I will reply. This was an issue which when I attended along with Mr. McGrath the OECD Conference, it was one of the matters which was discussed within the context of that conference and I also discussed it with some of our French counterparts. My impression—and I do not want to say this too definitely—was that there is some scepticism that this is an approach which offered much hope in relation to employment, as an initiative as it were. There was a sense, I think, that as an evolution of society it was very possible that workers would be looking for shorter work weeks and ways of arriving at it. I think there was also a certain consensus that to try to impose, contrary to

[*Traduction*]

Le président: J'ai vérifié auprès du greffier, et il paraît qu'il n'existe pas de règles strictes à cet égard, pour ce qui est du travail des comités.

Je crois que le président a déclaré qu'un Secrétaire parlementaire ne peut pas poser de questions à son propre ministre à la Chambre. Le greffier me dit, cependant, que la procédure est beaucoup plus souple au comité. Je ne sais pas si le député est . . . moi-même, je vais interpréter la règle de façon souple. Si je permets au député de poser sa question, c'est qu'il a posé une question au ministre du Travail l'autre jour, et le ministre lui a répondu. Il tenait tout simplement à faire consigner sa question au procès-verbal, afin de savoir ce que faisaient les deux ministères. Je ne sais pas si le député va utiliser toutes les 15 minutes dont il dispose, mais aucun des autres députés libéraux n'a demandé à prendre la parole.

Monsieur McGrath, l'autre jour, lorsque votre collègue M. Wenman assistait à la réunion du comité du Travail, la question a été posée à M. Ouellet et il . . .

M. McGrath: Oui, mais il n'est pas le secrétaire parlementaire de M. Ouellet.

Le président: Je le sais. Mais étant donné que le comité est saisi de la question, il serait bon, à mon avis, de consigner au procès-verbal la réponse du ministre.

M. McGrath: Je ne tiens pas à retarder davantage les travaux du comité, monsieur le président, mais je tiens à signaler que je m'oppose à cette façon de procéder. Le député est secrétaire parlementaire. À ce titre, il reçoit des émoluments de la Couronne. Il a un bureau au ministère, il a accès au ministère, et c'est la raison pour laquelle je vous dis qu'il est ridicule de permettre à ce député de poser des questions au ministre. À mon avis, on ne devrait pas lui accorder cette permission.

Le président: Quelqu'un d'autre pourrait lire la question à sa place.

M. Dubois: J'ai terminé ma question, monsieur le président, donc si le ministre . . .

Le président: Si j'avais le temps, j'aurais posé la question moi-même.

M. Dubois: Je vais donner le reste de mon temps à M. McGrath, s'il veut me poser une question.

Le président: *Mr. Minister.*

M. Roberts: Comme je trouve la question intéressante, je vais y répondre. Cette question a été soulevée lors de la conférence de l'OCDE à laquelle j'ai assisté avec M. McGrath, entre autres. J'ai également discuté de cette question avec certains de nos homologues français. J'ai eu l'impression—et je ne tiens pas à trop insister là-dessus—qu'il existait un certain scepticisme quant aux possibilités de créer de nouveaux emplois grâce à une semaine de travail écourtée. On semblait penser que dans le cadre de l'évolution de la société, c'était tout à fait possible que les travailleurs chercheraient à avoir une semaine de travail plus courte. On estimait également que tout effort pour imposer une telle initiative, à l'encontre des

[*Text*]

the views of workers of what their interests were, to impose this kind of thing could well be counterproductive. As members know, we have considerable experience in work-sharing; we have undertaken work-sharing arrangements as a response . . . we offer assistance to work-sharing arrangements as a specific response to certain employment problems and we think it is very useful. We are going to extend that support too. We think that is a very useful response on our part, but we are I think a bit hesitant about the idea of anything that would smack of compulsory imposition of shorter work weeks or shorter hours. So I would suggest that perhaps in this area, government is likely to be responsive and supportive rather than initiating it. My sense of the European experience would confirm that kind of somewhat passive approach rather than to take this as something which could be brought forward as some kind of magic wand to employment problems.

Mr. Dubois: Thank you. I will pass my . . .

Le président: Les députés du Parti libéral disposeront maintenant de cinq minutes pour poser leurs questions.

Fine. Then we go to Mr. Fennell.

Mr. Fennell: I will defer to Mr. McGrath because he is leader.

The Chairman: I did not hear that.

Mr. McGrath: He said all the right things.

Mr. Waddell: Before you go, on a point of order please.

The Chairman: Yes.

Mr. Waddell: Could you just tell me what you have reserved a decision on? What point . . .

The Chairman: Oh wait, I meant to do that. I am sorry. I think this is the appropriate time. If we look at the Fifth Edition of *Beauchesne* at page 104, Citation 319(3), it says:

> In the House of Commons a Member will not be permitted by the Speaker to indulge in any reflections on the House itself as a political institution; or to impute to any Member or Members unworthy motives for their actions in a particular case;

It would seem, Mr. Waddell, that according to *Beauchesne* you cannot impute motives to another member or to other members with respect to a particular case and in those circumstances I would ask you to withdraw, if you are imputing any motives with respect to the actions of the Minister. According to the rules I have to ask you to withdraw.

Mr. Waddell: I would like to know what I am allegedly to have imputed to the Minister.

The Chairman: Well, the Minister feels that you were suggesting, imputing political motives in the granting of certain grants to Italian applicants in Toronto, that they got their grant on the basis that they were members of the Liberal Party and were going to support him in the campaign, or something to that effect.

[*Translation*]

points de vue des travailleurs et de leurs intérêts, serait inefficace. Comme les députés le savent, nous avons une expérience considérable dans le domaine du partage du travail. Nous facilitons ce genre d'arrangements pour résoudre certains problèmes d'emploi. Nous estimons qu'il s'agit d'une mesure très utile. Nous allons étendre notre appui pour le programme de partage du travail. Cependant, nous ne tenons pas du tout à imposer une semaine de travail écourtée. Le gouvernement a l'intention de favoriser ce genre d'arrangements plutôt que d'en prendre l'initiative. Je crois que les Européens préfèrent également une approche passive, plutôt que de considérer cette mesure comme une panacée pour les problèmes d'emploi.

M. Dubois: Merci. Je vais donner mon . . .

The Chairman: The Liberal Members of Parliament will now have five minutes in which to ask their questions.

Très bien. Je donne maintenant la parole à M. Fennell.

M. Fennell: Je vais céder ma place à M. McGrath, parce que c'est lui le chef.

Le président: Je n'ai pas entendu.

M. McGrath: Il a dit exactement ce qu'il devait dire.

M. Waddell: Permettez-moi d'abord d'invoquer le Règlement.

Le président: Oui.

M. Waddell: Pourriez-vous me dire sur quel point vous avez réservé votre décision?

Le président: Oh pardon, j'allais le faire. Je m'excuse. Je pense que le moment est opportun. On lit à la page 104 de la cinquième édition de *Beauchesne*:

> L'Orateur ne permettra pas à un député, à la Chambre des communes, de se laisser aller à des critiques contre la Chambre elle-même en tant qu'institution politique, ni de prêter des motifs indignes aux actes d'un ou de plusieurs députés dans un cas particulier;

Donc selon *Beauchesne*, monsieur Waddell, vous ne pouvez pas prêter des motifs indignes aux actes d'un ou de plusieurs députés dans un cas particulier. Je vous demande donc de retirer votre remarque, si vous prêtez des motifs aux actes du ministre. D'après les règles, je dois vous demander de retirer votre remarque.

M. Waddell: J'aimerais savoir ce que j'aurais prêté comme motifs au ministre.

Le président: Le ministre estime que vous prêtiez des motifs politiques à l'octroi de certaines subventions à des demandeurs italiens de Toronto. D'après vous, ils auraient reçu leurs subventions parce qu'ils étaient membres du Parti libéral et allaient le soutenir dans la campagne, ou quelque chose du genre.

[*Texte*]

• 1640

If you feel you were not saying that, then I think you should make that clear.

Mr. Waddell: I said at the minimum I thought the Minister was simply a fool if he did not know, as the political Minister for Toronto, the involvement of these very important Liberals.

The Chairman: I was going to rule on that also. Further on in the same citation it says, nor should members use any profane or indecent language or use unparliamentary language. I think even to call the Minister a fool is unparliamentary.

An hon. Member: Yes.

The Chairman: I would ask the Hon. Member, for whom I have great respect, that he clarify what in fact he said, but he cannot impute improper motives to the Minister, or to any member of the committee, in carrying out their responsibilities.

Mr. Waddell: Fine. Well, let me perhaps settle the matter by saying that I am not imputing any improper motives. What I have tried to do in this matter, in raising this particular grant—and I keep thinking—I have just returned from the United States, where I watched their committees. I can imagine how long this Minister would last in the United States.

Anyway, I have just let the facts speak for themselves. I have tabled a massive amount of documents and facts that go right through, logically, in this matter. I am not imputing anything to the Minister. But I ask the committee and the public and the press to have a look at the facts in these particular documents. They are overwhelming.

The Chairman: Yes, Mr. McGrath.

Mr. McGrath: I am speaking to the point of order, because it seems to me we are taking up time here.

We did not pursue this matter, even though the documentation that my colleague has available has been floating around here in a brown envelope now for the last two days. Everybody has it. We have been through the whole question of the Special Employment Initiatives Program, and quite frankly, I would like to get into the meat of the Estimates. That is what we are concerned about. We are only going to have the Minister for another three-quarters of an hour at the very most, and I regret that we have lost this amount of time.

The Chairman: No, he is staying until 6.00 o'clock.

Mr. McGrath: Oh, alleluia, we are going to have him for an hour and a quarter.

The Chairman: He agreed to that unless we run out of questions.

Mr. McGrath: No way. The Minister should take his coat off, because we are under the lens today.

The Chairman: Mr. Minister, Mr. Waddell has said that he will let the documents speak for themselves and he did not

[*Traduction*]

Si vous estimez que ce n'est pas ce que vous avez dit, vous devriez le préciser.

M. Waddell: J'ai dit qu'au minimum le ministre est, à mon avis, simplement idiot s'il n'était pas au courant, en tant que ministre politique responsable de Toronto, de la participation de ces libéraux très importants.

Le président: J'allais me prononcer sur ce commentaire également. On lit également à l'article 319(3) de Beauchesne que les députés ne devraient pas non plus employer un langage blasphématoire, indécent ou non parlementaire. Je pense que le fait d'appeler le ministre un idiot est non-parlementaire.

Une voix: Oui.

Le président: Je demande donc au député, pour qui j'ai le plus grand respect, qu'il clarifie ses propos. Cependant, il ne peut pas prêter des motifs indignes au ministre ou à n'importe quel membre du Comité dans l'exercice de leurs responsabilités.

M. Waddell: Très bien. Permettez-moi de régler la question en disant que je ne lui prête pas de motifs indignes. Si j'ai soulevé la question de cette subvention particulière . . . je reviens d'un voyage aux États-Unis, où j'ai pu observer le fonctionnement des comités. Je sais que le ministre ne resterait pas en fonction longtemps aux États-Unis.

Quoi qu'il en soit, je me suis contenté de présenter les faits, qui se passent de commentaires. J'ai déposé énormément de documents qui expliquent toute la question. Je ne prête aucun motif au ministre. Mais je demande au Comité, au public et aux journalistes d'examiner les faits qui se trouvent dans ces documents. Ils sont très convaincants.

Le président: Oui, monsieur McGrath.

M. McGrath: J'interviens au sujet du rappel au Règlement, car il me semble qu'on perd du temps ici.

Nous n'avons pas soulevé cette question, même si les documents déposés par mon collègue sont disponibles dans une enveloppe havane depuis deux jours. Tout le monde a ces documents. Nous avons examiné toute la question des initiatives spéciales pour l'emploi et je vous dis que pour ma part, je préfère examiner en détail le budget des dépenses. C'est ça l'objet de la réunion. Le ministre ne va rester que pendant trois quarts d'heure encore au maximum, et je trouve qu'il est regrettable d'avoir perdu autant de temps.

Le président: Non, le ministre reste jusqu'à 18 heures.

M. McGrath: Alleluia, il sera là pendant une heure et quart!

Le président: Il restera pourvu qu'il y ait des questions.

M. McGrath: Il peut se rassurer, il y aura suffisamment de questions. Le ministre devrait enlever sa veste, car on examine son ministère à la loupe aujourd'hui.

Le président: Monsieur le ministre, M. Waddell a dit qu'il va permettre aux documents de parler d'eux-mêmes, et qu'il ne

[*Text*]

want to impute any motives. Are you satisfied with the answer?

Mr. Roberts: I am content with that. I think under those circumstances I would like to put the assessment report of the departmental officials on the record as well. I have no fear of the facts, and I accept Mr. Waddell's withdrawal of any imputations of improper motive on my part.

The Chairman: Very good.

Mr. Waddell: On a point of order, if the Minister is going to put in any documents on this assessment of this grant, he should not be permitted to put selective documents. I asked him in the House months ago for these documents and he never tabled them. If he looks at Hansard he will see it. He should put all documents on his dealings in this particular case and from his civil servants on it. I would ask that he be required to put all the documents, rather than tabling selective documents.

Mr. Roberts: I am prepared to put complete assessment reports on it.

The Chairman: I will receive documents from both Mr. Waddell and from the Minister and I will try to assess to the best of my ability whether both of them have given me all the documents related to this issue. I will be glad to receive them through the clerk as soon as possible.

Mr. Dubois: Mr. Chairman . . .

The Chairman: Yes.

M. Dubois: Est-ce que M. Waddell a rétracté ses propos selon lesquels le ministre aurait été un «fou» de faire telle ou telle chose? Est-ce qu'il a retiré ces paroles? Quand vous avez dit que c'était vraiment antiparlementaire, est-ce qu'il les a retirées?.

The Chairman: I thought he did, but I think we have resolved this issue. I think we can move on to the business. I thought he did.

Mr. Dubois: Okay. *Merci.*

The Chairman: Mr. McGrath.

Mr. McGrath: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to get back to the state of the Unemployment Insurance Fund, to reservations or questions the Minister raised about the use of UI for training. He indicated it would require amendments which would take time because he would have to consult with the private sector, with employers, and some of these amendments would be unpopular. I would like clarification of that, because it seems to me the Minister already has the authority, under Sections 38 and 39 of the Unemployment Insurance Act, and indeed, the Minister has indicated he would like to see more UI directed towards training. It is becoming a serious problem. Yet the Minister said in the House, on April 10, 1984, that $1 billion was going in training benefits under Sections 38 and 39. My research tells me that only about 2.5% or 2.6% of the $10.1 billion in UI benefits is currently dedicated to training purposes under Section 39. There are no UI benefits under Section 38 directed

[*Translation*]

voulait pas vous prêter des motifs. Sa réponse vous satisfait-elle?

M. Roberts: La réponse me satisfait. Dans les circonstances, je tiens à déposer également le rapport d'évaluation établi par les fonctionnaires du ministère. Les faits ne me font pas peur, et j'accepte le retrait par M. Waddell des insinuations de motifs indignes de ma part.

Le président: Très bien.

M. Waddell: J'invoque le Règlement. Si le ministre va déposer des documents concernant l'évaluation de la subvention, on ne devrait pas lui permettre de déposer seulement certains documents. Je lui ai demandé à la Chambre de déposer ces documents il y a des mois. Il n'a qu'a regarder le Hansard. Il devrait déposer tous les documents concernant sa participation dans ce cas particulier et tous les documents établis par les fonctionnaires. Je demande qu'on exige que le ministre dépose tous les documents, plutôt que certains documents seulement.

M. Roberts: Je suis disposé à déposer les rapports d'évaluation complets.

Le président: Je vais recevoir les documents déposés par M. Waddell et par le ministre, et je vais essayer de décider si tous les deux ont déposé tous les documents pertinents. Je serai heureux de recevoir les documents par l'entremise du greffier aussi tôt que possible.

M. Dubois: Monsieur le président . . .

Le président: Oui.

Mr. Dubois: Has Mr. Waddell retracted his remark that the Minister was a "fool" to do something or other? Has he withdrawn this word? Did he withdraw this remark when you said that this was unparliamentary language?

Le président: Je croyais qu'il l'avait retirés, et je crois que de toute façon nous avons réglé la question. Nous pouvons passer à d'autres questions. À mon avis, il l'a retiré.

M. Dubois: D'accord. *Thank you.*

Le président: Monsieur McGrath.

M. McGrath: Merci, monsieur le président.

Je tiens à revenir sur la question du fonds d'assurance-chômage. Le ministre a dit qu'il avait certaines réserves au sujet de l'utilisation de ce fonds aux fins de formation. Il a dit que cela exigerait des modifications à la loi, ce qui serait un processus assez long. car il serait obligé de consulter le secteur privé, les employeurs, car certaines des modifications seraient peu populaires. Je demande au ministre de clarifier sa réponse, car il me semble que le ministre dispose de l'autorité nécessaire en vertu des articles 38 et 39 de la Loi sur l'assurance-chômage. En fait. le ministre a déjà dit qu'il aimerait que les fonds d'assurance-chômage soient davantage consacrés à la formation. Cela devient un problème sérieux. Le ministre toutefois a déclaré à la Chambre le 10 avril 1984 qu'en application des articles 38 et 39, on consacrerait 1 milliard de dollars à la formation. D'après mes recherches, on ne consacre aujourd'hui à la formation sous le régime de l'article 39 que

[*Texte*]

to training, and under Section 37 of the Act, which was announced by your predecessor, in May 1983, there have only been 15 agreements signed with employers, involving only 55 participants.

• 1645

Now, I would like to, first of all, know why it is necessary to further amend the Act? Why have you not dedicated more funding under Sections 37, 38 and 39? Why do you feel this is not popular with the private sector? It seems to me that it would be much more productive if unemployed people, drawing UI benefits, were able to use their time effectively to train for new employment, because now we have a new phenomenon entering our system. We have unemployment being recycled with some of the programs that you administer, Mr. Minister. For example, many of the programs provide just enough working time to qualify for UI. So it seems to me to dedicate more UI benefits to training purposes would break that cycle of unemployment insurance benefits.

Mr. Roberts: First of all, Mr. Chairman, I owe Mr. McGrath an apology. He did raise these questions before, at the time he indicated, in the House of Commons. And after our subsequent exchange, I went back to look at *Hansard* and see that I did indeed misinterpret the question he had presented to me. And he was correct in the criticisms which he made of my answer. But I would now like to respond to the specific criticism.

Why not more use of Sections 38 and 39, which are in the Act now?

The use of those provisions, in essence, depends upon us, or someone else, providing incentives to encourage workers to use entitlements, as components of wages or training allowances, to accomplish the objectives under those two provisions. In other words, we do not have, given the nature of the unemployment insurance scheme, clearly the right to take their entitlements—benefits to which they are entitled—and use them for the other purposes and income maintenance, assuming that they are meeting the qualification of being available and looking for work.

So the effectiveness of Sections 38 and 39 depends upon the addition of further funds to incite or persuade recipients of unemployment insurance to use their entitlements in the ways envisaged. Obviously, that has budgetary implications—funds used for that purpose are funds taken away from other training schemes or other activities of government.

So that takes me to the second question of why the need to change the Act. What I have been talking about, and maybe there is a divergence with the Conservative approach here, are changes to the Act which would enable us to insist that, in appropriate circumstances, people undertake training, if they were to be able to use their benefits.

[*Traduction*]

2,5 à 2,6 p. 100 des 10,1 milliards de dollars de l'assurance-chômage. Sous le régime de l'article 38, aucun fonds n'est consacré à la formation, et sous le régime de l'article 37, qui a été annoncé par votre prédécesseur en mai 1983, 15 accords seulement ont été signés avec les employeurs pour un total de 55 participants.

J'aimerais donc tout d'abord savoir pourquoi il est nécessaire de modifier encore la loi? Pourquoi n'avez-vous pas réservé davantage de fonds sous le régime des articles 37, 38 et 39? Pourquoi estimez-vous que cela est mal vu du secteur privé? Il me semble qu'il serait beaucoup mieux que les chômeurs qui tirent des prestations d'assurance-chômage puissent utiliser utilement leur temps à se former pour de nouveaux emplois car nous assistons maintenant à un phénomène nouveau. Le chômage est actuellement recyclé dans certains des programmes que vous administrez. Par exemple, beaucoup des programmes prévoient juste assez de temps de travail pour avoir droit à l'assurance-chômage. Il me semble donc que l'on pourrait rompre le cycle de prestations d'assurance-chômage en consacrant davantage de fonds à la formation.

M. Roberts: Tout d'abord, monsieur le président, je dois des excuses à M. McGrath. Il a déjà soulevé ces questions à la Chambre des communes. Après notre échange, j'ai constaté dans le *Hansard* que j'avais en effet mal interprété la question qu'il m'avait posée. Il a donc eu raison de critiquer ma réponse. J'aimerais toutefois répondre maintenant à cette critique.

Pourquoi n'utilise-t-on pas davantage les articles 38 et 39?

Le recours à ces dispositions dépend essentiellement de la façon dont nous ou quelqu'un d'autre encourageons les travailleurs à utiliser leur droit aux prestations d'assurance-chômage comme composantes de leur salaire ou comme allocations de formation pour atteindre les objectifs prévus dans ces deux articles. Autrement dit, étant donné la nature du système d'assurance-chômage, nous n'avons pas le droit d'utiliser les prestations auxquelles ils ont droit à d'autres fins que le maintien de leur revenu, tant qu'ils sont disponibles et cherchent du travail.

L'efficacité des articles 38 et 39 dépend donc d'un apport de fonds supplémentaires pour inciter les récipiendaires de l'assurance-chômage à utiliser leur droit comme prévu. Il est évident que cela présente des répercussions budgétaires—que les fonds utilisés à cette fin sont pris sur d'autres programmes de formation ou d'autres activités gouvernementales.

Cela m'amène à la deuxième question touchant la nécessité de modifier la loi. Ce dont je parle, et peut-être que ce n'est pas la même façon de voir que les Conservateurs, c'est de modifier la loi afin de nous permettre d'insister pour que, dans les circonstances voulues, les gens suivent une formation s'ils peuvent utiliser leurs prestations.

[*Text*]

I cannot recall the exact words used in the summary of the Conservative task force report. It may have been that they used words something like "enabled", and that wording is there now. But to impose the requirement on recipients of unemployment insurance, that unemployment insurance payments be availablE as a component of required training, that is not a part of the Act at the present time. And what I have been suggesting would be the need for an amendment of the Act, to enable us—just as we require people to be looking for and available for work, that also, in appropriate circumstances, they be prepared to use their entitlement for training purposes, if appropriate training could be given. Now that, in my understanding, would require changes to the legislation.

• 1650

Now, why would the private sector object? As we go through the exercise of trying to assess the contribution level, in discussions with the private sector I have found that there is strong resistance. I will not say everywhere in the private sector, but there is certainly resistance to the idea that premiums, which the employer pays, should be related to any other purpose than that of the strict insurance principle. For instance, there are concerns about their contributions being used to support unemployment insurance for those who voluntarily quit, for those who have maternity benefits or for other purposes which they would tend to define as being social rather than related to the insurance principle.

Mr. McGrath: But surely the insurance principle was left behind a long time ago when . . .

Mr. Roberts: Mr. McGrath does not need to convince me. My view is that looking ahead we should move away from the strict insurance principle. But I think his question was why would the private sector object. My response to that is that there are many people in the private sector who would indeed like to see the Unemployment Insurance Fund related narrowly to the insurance function and not to other social purposes.

Mr. McGrath: Why has there not been more success under Section 37? My information from the department—and your department is most co-operative, by the way; they are excellent in providing information and providing briefing— is that only 15 agreements have been signed to date, involving only 55 participants. Why has that not worked out? Here we are with long-term unemployment as a very serious problem, and we have sectoral unemployment, women, young people.

Mr. Roberts: My understanding is that one of the problems is insufficiency in capacity to respond. But in this case perhaps I could ask one of my officials, Mr. Edwards or Mr Campbell, to give some more precise information, if that is possible.

Mr. Edwards: Under Section 37 this is work-sharing, Mr. Chairman.

Mr. McGrath: Section 37, as I understand it, provides for work-sharing and training, and there have only 15 agreements. That is the one that was announced by Mr. Axworthy in May of 1983.

[*Translation*]

Je ne me rappelle pas les termes exacts utilisés dans le sommaire du rapport du groupe d'étude conservateur. Peut-être le terme «permettre» a-t-il été utilisé et c'est celui que nous avons maintenant. Mais la loi ne prévoit pas à l'heure actuelle que l'on oblige les récipiendaires d'assurance-chômage à utiliser leurs prestations aux fins de formation. Je suggère donc de modifier la loi pour nous permettre, tout comme nous exigeons que les gens soient disponibles pour travailler et cherchent un emploi, d'exiger, dans des circonstances appropriées, qu'ils utilisent ces prestations à des fins de formation si une telle formation peut être dispensée. J'estime que cela exigerait de modifier la loi.

Pourquoi le secteur privé y verrait-il des objections? En essayant d'évaluer le niveau de cotisation et en discutant avec le secteur privé, j'ai constaté une résistance assez forte. Je ne dis pas que cela s'applique à tout le secteur privé, mais il est certain que l'on hésite quelque peu à accepter que les primes payées par l'employeur servent à autre chose qu'à honorer le principe strict d'assurance. Par exemple, les employeurs ont peur que leurs cotisations servent à verser une assurance-chômage à ceux qui quittent volontairement leur emploi, à ceux qui bénéficient de prestations de maternité ou à d'autres fins qu'ils jugeraient plutôt sociales que liées au principe d'assurance.

M. McGrath: Mais il est certain que le principe d'assurance a été abandonné il y a longtemps lorsque . . .

M. Roberts: Monsieur McGrath, inutile de me convaincre. J'estime, moi aussi, qu'il serait bon de s'éloigner du principe strict d'assurance. Toutefois, vous m'avez demandé pourquoi le secteur privé verrait des objections. Je vous réponds que nombreux sont ceux qui dans le secteur privé aimeraient en effet que la Caisse d'assurance-chômage soit strictement une assurance et ne serve pas à d'autres fins sociales.

M. McGrath: Pourquoi n'a-t-on pas mieux réussi dans le cadre de l'article 37? D'après ce que j'ai appris du ministère et je dois dire qu'il s'est montré très coopératif; il fournit toujours les renseignements et les informations demandés—seulement 15 ententes ont été signées jusqu'ici pour un total de 55 participants. Pourquoi cela n'a-t-il pas mieux marché? Voici que nous avons un très grave problème de chômage à long terme et de chômage sectoriel, de chômage chez les femmes et chez les jeunes.

M. Roberts: Un des problèmes est que l'on manque de ressources. Dans ce cas, toutefois, je pourrais demander à un de mes collaborateurs, M. Edwards ou M. Campbell, de donner quelques précisions.

M. Edwards: Sous le régime de l'article 37, il s'agit du travail partagé.

M. McGrath: D'après moi, l'article 37 prévoit le partage du travail et la formation et il n'y a eu que 15 ententes. C'est ce qu'a annoncé M. Axworthy en mai 1983.

[*Texte*]

The Chairman: Would you say that out loud enough so that we can hear it, Mr. Deputy Minister?

Mr. Lussier: Now we are certainly understanding. It is experimental pilot projects that were under... you are absolutely right, Mr. Chairman—Section 37 in the context of work-sharing, and that was offered in situations where there are lay-offs that would result because of technological changes in enterprises.

It is a fact that there has been a very small response from the private sector for this particular experience. Our analysis of the situation is mainly because it brings the responsibility of the enterprisers of the business, as it relates to the employees themselves, mostly for a longer period of time, and probably that the attitude or approach related to favouring this slow transition, when there are technical changes taking place, is not yet fully implemented and is viewed by the business community in a general way. It has not been necessarily a responsibility that they should be themselves, at this point in time, responsible towards the transition in which those employees would find themselves after changes taking place at the firm level. So it is a fact that the program is still in existence, and we are still very open to pursue further experimental users of it, but it has been used very little at this point in time for the reason mentioned, Mr. Chairman.

Mr. McGrath: Have you met with, or do you intend to meet with the provinces to get their support? It seems to me that unless we cope with the whole idea of technological change, we are going to leave a million people out there unemployed.

Mr. Roberts: Yes, we are in discussions with the provinces. We have both informal and formalized discussion which takes place each year with a ministerial group. There is ongoing consultation at the Deputy Minister level.

The Chairman: Your time has expired, Mr. McGrath. Mr. Heap.

Mr. Heap: Thank you, Mr. Chairman. What I wish to do with a few minutes—I am not sure how long I have—is to ask the Minister if he could comment on the questions I asked this morning. I am assuming that he and his staff have some note of them. If he wishes, I can repeat them.

Mr. Roberts: No, I do not wish him to repeat them, Mr. Chairman. I believe I have answers to each of the questions Mr. Heap raised. I would be happy to read them if you want, but that would take a little bit of time. I would be happy to table them with the Clerk of the Committee.

• 1655

The Chairman: It is up to Mr. Heap, if he can receive them from you in writing, or else we can ask that they be written into the record, or, if Mr. Heap insists, we can have them read right now.

Mr. Heap: If the Minister would be willing, I would be glad if he would hit the high spots of his answers in case some further question might be appropriate.

Mr. Roberts: I will do my best, Mr. Chairman.

[*Traduction*]

Le président: Pouvez-vous répondre suffisamment fort pour que l'on puisse vous entendre, monsieur le sous-ministre?

M. Lussier: Nous comprenons bien. Il s'agit de projets-pilotes sous le régime de l'article 37 dans le contexte du travail partagé et cela a été offert dans des situations où le progrès technologique entraîne des mises à pied dans les entreprises.

Il est vrai que le secteur privé ne s'est pas montré très réceptif à l'expérience. D'après nous, c'est essentiellement parce que cela prolonge la période de responsabilité des entreprises vis-à-vis des employés et probablement parce que l'on ne s'adapte que lentement aux transformations que nécessite l'évolution technologique. Elles ne se sont pas jusqu'ici senties responsables de faciliter la transition pour ces employés. Il est donc vrai que le programme existe toujours et que nous ne demandons pas mieux que de le mettre en oeuvre avec d'autres intéressés.

M. McGrath: Avez-vous eu des pourparlers avec les provinces à ce sujet ou prévoyez-vous d'en discuter avec elles? Il me semble que si nous ne réglons pas toute cette question de l'évolution technologique, nous allons laisser un million de personnes au chômage.

M. Roberts: Oui, nous sommes en pourparlers avec les provinces. Nous avons eu des entretiens officieux et officiels chaque année avec un groupe de ministres. Les consultations se poursuivent toute l'année entre les sous-ministres.

Le président: Votre temps est écoulé, monsieur McGrath. Monsieur Heap.

M. Heap: Merci, monsieur le président. Je ne sais pas exactement le temps dont je dispose mais j'aimerais que le ministre réponde aux questions que j'ai posées ce matin. Je suppose que ses collaborateurs ou lui-même ont pris quelques notes. S'il le veut, je pourrais les répéter.

M. Roberts: Non, c'est inutile, monsieur le président. Je crois que je peux répondre à chacune des questions de M. Heap. Si vous voulez, je veux bien lire mes réponses mais cela prendra un certain temps. Je puis également les donner au greffier du Comité.

Le président: C'est comme voudra M. Heap. Vous pouvez les lui remettre par écrit ou vérifier pour qu'elles soient annexées à notre compte rendu ou encore, s'il insiste, les lire immédiatement.

M. Heap: Si le ministre n'y voit pas d'inconvénient, j'aimerais qu'il donne les grandes lignes de ces réponses au cas où je voudrais poser une question complémentaire.

M. Roberts: Je ferai de mon mieux, monsieur le président.

[*Text*]

The first question is: Why has a visitor visa requirement been imposed on western hemisphere countries such as Guatemala and El Salvador?

The answer is that Canada is not a country of first asylum by decision of Parliament. During the debate on the Immigration Act in 1976 it was made clear that Canada's traditional resettlement role was reaffirmed because of the importance of this role in the resolution of world-wide refugee problems. The visitor visa requirement allows us to focus scarce resources where they can be most effective, rather than responding to uncontrolled demand . . . from the individuals who are best informed. Parliament did not want uncontrolled access to Canada; it wanted controlled access.

The imposition of the visitor visa does not hinder the departure of persons who are afraid to leave their country publicly since these would in any case face scrutiny from local government security officials when buying an airline ticket or when passing through exit control checkpoints at the airport of departure. In these cases the departure must be clandestine through a neighbouring country in which a Canadian visa application can be made rather than the home country. The implementation of designated class regulations for El Salvador and Guatemala has allowed us to process applications for permanent residence from persons in refugee-like situations inside their own country.

Question number 2: Why does it take so long for the families of El Salvador refugees to come to Canada?

With regard to inland refugee claimants, it is a commission policy to facilitate the admission of dependants once a decision in principle has been made to accept the original applicant. In regard to other Salvador refugees processed abroad, dependants are brought forward as a matter of urgency because of the important role they can play in the successful settlement of the family.

There are often, however, or upon occasion, practical difficulties such as failure on the part of the head of the family to understand that dependants would not arrive automatically but would have to be sponsored; difficulties of relationship . . . that is, for instance, common-law relationships rather than legalized marriages; disruption of mail services as a result of instability of condition in the countries from which the material is arriving; the need of co-operation from local government agencies—for instance, for birth certificates and so on.

Instructions were sent to posts abroad in January 1984 outlining need and suggesting some ways to streamline the dependant visa processing system. These instructions emphasized the importance of according the benefit of doubt in cases of ill-defined marital relationships and child custody. They also called for urgent processing of all such cases because of the potential hardship to the family abroad and the delay in the full adjustment of the head of the family in Canada in the absence of his dependants.

The third question: Why do we specify that persons must have been continuously underground for a five-year period, etc.?

[*Translation*]

Première question: Pourquoi faut-il un visa de touriste pour les gens venant de pays de l'hémisphère occidental comme le Guatemala et le Salvador?

La réponse est que le Canada n'est pas un pays de premier asile, par décision du Parlement. Au cours du débat sur la Loi de l'immigration en 1976, il a été bien précisé que le rôle d'accueil traditionnel du Canada devrait être confirmé car il participait pour beaucoup à la solution des problèmes internationaux de réfugiés. L'existence d'un visa de touriste nous permet de concentrer nos maigres ressources dans les secteurs où elles peuvent être les plus efficaces plutôt que de répondre à une demande incontrôlée. Le Parlement voulait contrôler l'accès au Canada; c'est ce qu'il a décidé.

La nécessité de se munir d'un visa de touriste ne représente pas un obstacle pour les personnes qui ont peur de quitter leur pays ouvertement, car elles sont de toute façon examinées par les autorités locales de sécurité lorsqu'elles achètent un billet d'avion ou passent les points de contrôle aux aéroports. Sinon, en cas de départ clandestin, ils passent par un pays voisin où ils peuvent toujours demander un visa aux autorités canadiennes. La mise en application de règlements touchant des catégories désignées pour le Salvador et le Guatemala nous a permis de répondre à des demandes de résidence permanente présentées par des personnes quasiment réfugiées dans leur propre pays.

Deuxième question: Pourquoi faut-il si longtemps pour que les familles de réfugiés salvadoriens viennent au Canada?

Pour ce qui est des demandeurs réfugiés, la commission a pour principe de faciliter l'admission des personnes à charge une fois qu'elle a décidé en principe d'accepter le premier demandeur. Pour ce qui est d'autres réfugiés salvadoriens dont les cas sont étudiés à l'étranger, les personnes à charge sont admises de façon urgente car elles peuvent jouer un rôle important dans la réimplantation de la famille.

Il arrive toutefois souvent qu'il y a certaines difficultés d'ordre pratique comme lorsque le chef de famille ne comprend pas que les personnes à sa charge n'arriveront pas automatiquement et qu'elles doivent être parrainées; des difficultés pour ce qui est du lien de parenté—par exemple, pour ce qui est des relations de concubinage plutôt que de mariage; l'interruption des services postaux dans les pays où règne l'instabilité; la nécessité de compter sur la collaboration des autorités locales—par exemple, pour les certificats de naissance, etc.

Des instructions ont été envoyées en janvier 1984 aux postes à l'étranger pour essayer de simplifier le système d'obtention de visas pour les personnes à charge. Ces instructions insistent sur l'importance qu'il y a d'accorder le bénéfice du doute dans les cas de relations matrimoniales mal définies et de garde d'enfants. Elles insistent également sur l'urgence de toutes ces demandes, étant donné les difficultés que cela peut poser à la famille à l'étranger et au chef de famille au Canada qui aura plus de mal à s'adapter sans sa famille.

Troisième question: Pourquoi spécifions-nous que ces personnes doivent s'être cachées pendant une période continue de cinq ans, etc.?

[*Texte*]

The concerns expressed by my advisery counsel, Mr. Robinson and others, were that many people who had been here illegally on a long-term basis were suffering undue hardship because they were living under these difficult circumstances. Our estimate, by the way, is that only something like 4.5% or 5% of illegals are in this category. The argument was that it was unfair and caused great hardship to such people living under these conditions, but it was never intended that this approach could become an easy way of circumventing the provisions of the law. People who have entered and left a number of times during the five-year period cannot be seen as being in this category. Persons who are admitted legally as visitors have had to satisfy an immigration officer at the time of entry that they have sufficient funds to look after themselves and have been specifically told they may not work. That is the basis on which they were admitted, repeatedly, and therefore it would be inappropriate to allow an individual who had been in the country legally for two or more years deliberately to go out of status for a short period and go underground in order to have access to this program.

Question number 4: Will the Minister revise the ISI-39 of the *Immigration Manual* to include the concept of an honest application of illegals?

I think it would be unreasonable for me not to say to a Member of Parliament that I will consider his suggestion, and I will do so, though I cannot say to the Hon. Member that I have a present inclination to make the change he has suggested.

• 1700

Regarding family class review, work began in October 1983 to review a number of family immigration program issues. The items we are reviewing are those for adoptions of fiancé conditional landings, dependent children over 21 years, marriages of convenience, rights of appeal for sponsors, family business guidelines, responsibility of sponsors and last remaining family members. The material I will table with the committee gives a status report of where each of those matters is at the present time.

I think the last question is: How many people approved for the program have been landed? To date, no one would have been landed under this program. The process for landings in Canada is governed not by the Immigration Act but by the general rules laid down to cover the Order in Council process. In addition, each person must undergo the normal immigration processing for health and so on.

I must say I do take some exception to the implication—at least, I thought it was an implication; maybe I am wrong—by the Hon. Member that I have undertaken to land some in principle and then would take some form of action which would be punitive. That is not my intention; that will simply not happen. In some cases, I have even agreed in principle to landing persons who are under removal orders. The only requirement is that they leave Canada by law to purge the

[*Traduction*]

Mes conseillers juridiques, M. Robinson et d'autres, s'inquiètent en effet de ce que beaucoup de ceux qui sont ici illégalement depuis longtemps souffrent indûment de ces circonstances difficiles. Nous estimons en fait qu'il n'y a pas plus de 4,5 à 5 p. 100 d'immigrants illégaux dans cette catégorie. L'argument était que c'était injuste et que cela rendait la vie très difficile aux gens en question, mais qu'il n'a jamais été question de permettre ainsi de contourner facilement les dispositions de la loi. Les gens qui sont entrés au pays et en sont sortis à plusieurs reprises au cours de cette période de cinq ans ne peuvent être considérés comme appartenant à cette catégorie. Les gens qui sont admis légalement comme touristes, ont dû déclarer à un agent d'immigration au moment de leur entrée au pays qu'ils avaient suffisamment de fonds pour subvenir à leurs besoins et il leur a été bien précisé qu'ils n'avaient pas le droit de travailler. C'est sur cette base qu'ils ont été admis, à plusieurs reprises, et c'est ainsi qu'il ne serait pas normal de permettre à quelqu'un qui est au pays légalement depuis deux ans ou plus, d'abandonner son statut pour une brève période et de se cacher afin de pouvoir bénéficier de ce programme.

Question numéro 4: Le ministre accepterait-il de réviser la ISI-39 du manuel d'immigration pour inclure le concept d'une demande honnête d'immigrants illégaux?

Je crois qu'il serait déraisonnable pour moi de déclarer à un député que je ne réfléchirais pas à sa suggestion, si bien que j'y réfléchirais mais je ne puis dire à première vue que j'ai l'intention d'opérer la modification qu'il a suggérée.

A propos de la révision de la catégorie de la famille, le travail a commencé en octobre 1983 sur le programme d'immigration des familles. Les points que nous examinons sont l'immigration des fiancés, des enfants à charge de plus de 21 ans, les mariages de convenance, le droit d'appel des parrains, les lignes directrices touchant les affaires familiales, la responsabilité des parrains et les membres restants de la famille. Le document que je déposerai devant le Comité indique où l'on en est pour chacune de ces questions.

Si je ne m'abuse, la dernière question est la suivante: Combien de personnes admises dans le cadre du programme ont été déclarées immigrants reçus? Jusqu'ici, personne. L'octroi du visa d'immigrant reçu au Canada est régi non pas par les lois de l'immigration mais par le règlement général couvrant les décrets du conseil. De plus, tout le monde doit se soumettre au processus normal d'immigration pour les questions de santé, etc.

Je dois dire que je regrette l'allusion, du moins je l'ai prise pour une allusion, du député au fait que j'aurais en principe décerné le statut d'immigrant reçu pour ensuite me livrer à certains actes répressifs. Ce n'est pas là mon intention; il n'en sera rien. Dans certains cas, j'ai même convenu en principe d'accorder le statut d'immigrant reçu à des gens qui devraient être renvoyés. Tout ce qui leur est demandé, c'est qu'ils quittent le Canada conformément au décret et nous sommes alors prêts, si nécessaire, à faciliter leur retour.

[*Text*]

order, and we are then prepared, where necessary, to facilitate their return.

Now, I have skipped over some of the things in the material because Mr. Heap asked for high points. This material will be deposited with the clerk.

Mr. Heap: Mr. Chairman, if I could say it briefly, I thank the Minister for his information and I will look over his material carefully. I want to assure the Minister and the committee I was not intending to suggest that he would give approval in principle and then take some punitive action. I was suggesting that the migrant in case does not know until he is landed that he is going to be landed. The Minister perhaps misunderstood the intent of my remark, and I wish to assure him . . .

Mr. Roberts: I accept that. I did not want to imply . . . Perhaps our exchange today will help reassure any people who are doubtful about that situation.

Mr. Heap: I will ask them.

The Chairman: Thank you, Mr. Heap.

Mr. Fennell.

Mr. Fennell: Thank you, Mr. Chairman.

My concern in your comments in response to our task force report is that, when it was drafted up, it looked at a new world, a different world than we have had in the past, and this is obvious from the rates of unemployment today compared to the past. I think what it addressed is a global approach . . . and it is important to all of us because we are Canadian . . . to solving a critical problem which is facing Canada.

One part I am concerned about and one thing which is mentioned in this report—and you referred to it when you were talking to Mr. McGrath . . . regards unemployment insurance. I think unemployment insurance should be brought back to what it was: pure unemployment insurance, as one fund with the same rules that you deduct that expense against your revenue. Then, I think a secondary fund, whatever you want to call it—retraining, technological adjustment, whatever you want to call it—should be established, and it should be a direct tax credit because we are in a serious problem. We have 1.5 million people unemployed and I do not know how many above that who are unemployable. Some are very discouraged and do not think they can be employed, but I believe they can and I believe we must address it.

In this vein, I would like to address some of your retraining programs. Here is an example I just had today: A young man who took a course regarding merchant marine training has been offered two jobs, but he cannot get in the union. Now, why are we training people into something when we have an opposition at the other side from the union, who will not allow the person into the union? There are other cases. I have one community college in my area where I have talked to some of the instructors, who have indicated to me that the people you have sent there who are on unemployment are only there to

[*Translation*]

J'ai évidemment laissé tomber certains des détails contenus dans ces documents car M. Heap a demandé que je me limite aux points saillants. Ce document sera remis au greffier.

M. Heap: Monsieur le président, je veux remercier le ministre des renseignements qu'il nous a fournis et que j'examinerai soigneusement. Je puis lui assurer ainsi qu'au Comité que je n'ai jamais voulu dire qu'il avait donné une approbation de principe pour ensuite prendre des mesures répressives. Je disais simplement que l'immigrant en question ne sait pas s'il sera admis comme immigrant reçu au moment où il arrive. Peut-être le ministre a-t-il mal compris ma remarque et je veux le rassurer . . .

M. Roberts: D'accord. Je ne voulais pas dire . . . Peut-être que notre échange d'aujourd'hui aidera à rassurer les gens qui sont un peu inquiets de la situation.

M. Heap: Je le leur demanderai.

Le président: Merci, monsieur Heap.

Monsieur Fennell.

M. Fennell: Merci, monsieur le président.

Ce qui m'a inquiété dans vos commentaires en réponse au rapport de notre groupe d'étude, c'est que lorsqu'il a été rédigé, nous avons examiné un monde nouveau, différent de ce que nous avions connu par le passé, et c'est évident dans les taux de chômage que nous avons aujourd'hui, comparé à ce que nous avions dans le passé. Je crois qu'il a été en fait question d'une approche globale . . . c'est important pour nous tous car nous sommes Canadiens, il nous faut résoudre ce problème critique.

Il y a une chose qui m'inquiète et dont il est question dans ce rapport. Vous y avez fait allusion en répondant à M. McGrath. Cela touche l'assurance-chômage. Je crois qu'il faudrait que l'assurance-chômage redevienne ce qu'elle était: une véritable assurance-chômage, une caisse régie par les mêmes règles. Un système de dépenses et de recettes. Il devrait également exister une caisse secondaire, quel que soit le nom que vous vouliez lui donner, une caisse de recyclage, d'adaptation aux changements technologiques, peu importe, qui soit un crédit d'impôt direct car il s'agit d'un problème très sérieux. NOus avons 1,5 million de chômeurs et un nombre également très important inemployables. Il y en a qui sont tout à fait découragés et ne pensent pas pouvoir se faire employer. Je crois toutefois que cela serait possible et j'estime qu'il vous faut étudier la question de près.

J'aimerais donc m'attarder sur certains de vos programmes de recyclage. Voici un exemple qui m'a été donné aujourd'hui. Un jeune homme qui a pris un cours de marine marchande s'est vu offrir deux emplois, mais ne peut adhérer au syndicat. Pourquoi formons-nous des gens à un métier alors que de l'autre côté, le syndicat fait opposition, ne permet pas à cette personne de se syndiquer? Il y a d'autres cas. J'ai dans ma région un collège communautaire et j'ai parlé à certains des enseignants qui m'ont dit que les chômeurs que vous y aviez envoyés sont simplement venus pour garder leur droit aux

[*Texte*]

retain their unemployment benefits, not to learn. This is serious. I sympathize with you, because it is right across the country. They are really just putting in time.

• 1705

I do not know how you address that problem, but really getting back to it, I think we have to address a new fund, because the small business sector, who are creating 60% of the jobs, are now paying 14% towards direct payroll taxes. They cannot afford any more against their expense, but possibly, if you reduce some of the payments you are making on your unemployment fund, such as retraining, extended benefits, and put them into retraining and give a direct tax credit against a separate premium, and possibly try to reduce the unemmployment premium, because it really is serious to the employer at this time . . . Have you addressed this problem?

The Chairman: Mr. Minister.

Mr. Roberts: Again, Mr. Chairman, I think it is very useful to have this kind of view expressed as well. I do not mean this unkindly—it seems to me this is a very different approach from the one I thought Mr. McGrath was taking, and it does not seem to me to be what the Conservative task force has suggested. I am not trying to be iniquitous about that. It seems to be very different. But it does reflect that attitude that the Unemployment Insurance Fund should be narrowly based on insurance principles. Mr. Fennell has suggested a second fund to respond to other kinds of structural employment problems. I guess then the key question is, well, then, how is that fund funded? Where does the burden for taking that kind of activity fall? I suggested that it does seem to me to be appropriate that that fall equally on employers and employees. I think he disagrees with that and suggests it should fall on, I take it, the employer benefiting from a tax credit, in return for his financial . . .

Mr. Fennell: On both sides.

Mr. Roberts: On both sides, yes—but use a tax credit for the employer, and the employee, then, to finance this second kind of fund.

Mr. Fennell: Yes.

Mr. Roberts: I confess that would perhaps be worth looking into. I do not say it has to be done through one fund rather than two different funds. But that was not my understanding of what the Conservative Party has been suggesting.

I think the key to this question is, is the allocation of the costs of encouraging training and retraining in the society properly, at least partially, a cost to be borne by employers and employees, or is it essentially a social function which should be borne by taxpayers as a whole? I think we are on different sides of that question, but I think it is a tremendously important debate, and I do not think that debate has taken place yet sufficiently in the country.

The same kind of debate underlies the approach to skills development leave in the task force report, which I am sure the

[*Traduction*]

prestations d'assurance-chômage et non pas pour apprendre. C'est très grave. Je sympathise avec vous car c'est un problème qui touche tout le pays. Ils viennent simplement là pour faire acte de présence.

Je ne sais pas comment on peut régler un tel problème, mais je crois qu'il faudrait envisager en tout cas une nouvelle caisse, car le secteur de la petite entreprise, qui crée 60 p. 100 des emplois, paie actuellement 14 p. 100 des impôts directs sur la paye. Elle ne peut en supporter davantage mais il est possible que si l'on réduisait certains paiements à la caisse d'assurance-chômage, comme le recyclage, les prestations prolongées, pour donner un crédit d'impôt direct en échange d'une prime distincte, en diminuant peut-être également la prime d'assurance-chômage, cela aiderait peut-être. Avez-vous réfléchi à ce problème?

Le président: Monsieur le ministre.

M. Roberts: Là encore, monsieur le président, je crois qu'il est très utile d'entendre ce genre de suggestions. Je crois que c'est là un point de vue tout à fait différent de celui qu'exprimait M. McGrath, et je n'ai pas l'impression non plus que ce soit ce qu'a suggéré le groupe d'études conservateur. Je n'essaie pas d'être méchant mais cela me semble très différent. Vous préféreriez pour votre part que la caisse d'assurance-chômage soit étroitement gouvernée par des principes d'assurance. Vous suggérez une autre caisse pour répondre à d'autres problèmes structurels de l'emploi. La question clé est de savoir comment financer une telle caisse. Qui doit assumer la responsabilité d'une telle mesure? Je disais qu'à mon avis, il serait normal qu'elle soit partagée entre l'employeur et l'employé. Vous ne semblez pas d'accord puisque vous préconisez que l'employeur bénéficie d'un crédit d'impôt en échange de sa . . .

M. Fennell: Des deux côtés.

M. Roberts: Oui, mais vous utiliseriez un crédit d'impôt pour l'employeur afin de financer cette deuxième caisse.

M. Fennell: Oui.

M. Roberts: Je dois dire que c'est peut-être une idée à étudier. Je ne dis pas qu'il faut automatiquement avoir deux caisses, mais je pensais que le Parti conservateur avait suggéré autre chose.

Je crois que l'essentiel est de savoir comment répartir les coûts de cet encouragement à la formation et au recyclage dans la société. Faut-il envisager qu'au moins une partie soit supportée par les employeurs et les employés, ou s'agit-il essentiellement d'une fonction sociale qui doit être supportée par les contribuables? Je crois que nous ne répondons peut-être pas de la même façon à cette question, mais elle est de toute façon extrêmement importante et je ne pense pas que l'on l'ait encore suffisamment débattue au pays.

Le même genre de débat devrait porter sur les congés de perfectionnement dont il est question dans le rapport du

[*Text*]

Hon. Member is aware of, and which goes into the questions of the degree to which those in the work force should have, in effect, sabbaticals or retraining or skills upgrading procedures. Everybody, I think, generally is agreed that they should. But when you get to the question of how is that to be financed, then there come very great cleavages of opinion, which develop between, for instance, labour unions on the one side and management on the other, as we found in the discussions which we encouraged to take place surrounding the skills development task force leave report.

I am not sure how much more I can say usefully about that. I think the kind of approach that he suggested is one side of the debate and has to be presented with some force. I happen to take the other side of the debate. I believe it is appropriate for employers and employees to bear a substantial part of the burden of funding in the kinds of training and retraining that need to take place in our society. But I think there is much to be said on both sides of that question.

About training and the unions, I mentioned earlier that I thought there were problems with the private-sector attitude about on-the-job training and apprenticeship programs, and I would accept the criticism that there are also problems which are opposed to the attitude of unions to having that kind of thing done. I do not know any easy answer to that, other than through developing a consensus, or co-operative participation, of the private sector and labour unions in an attempt to change attitudes in those areas.

I think too Mr. Fennell has touched on, if I may put it that way, even a deeper frustration, and that is the efficacy or efficiency of our training approaches. I would admit that one of the things that has hampered us in the past has been an insufficiently good base of knowledge about where future opportunities are to be found in the Canadian economy and, therefore, what kind of training is most appropriate to our situation. I am not blaming anyone for that. I think that has been true in educational institutions, it has been true in the private sector, it has been true with government, and partially it reflects the very great openness of the Canadian economy and its export orientation. But we do need a much stronger base of knowledge in order to ensure that our training programs train or retrain people for jobs that are going to be there and do not train them, or retrain, them with skills that are not in demand either.

• 1710

We have moved to respond to that situation, particularly in two ways, through the establishment of the Canadian Occupational Projection System, which in effect is a macro-economic model of the economy and which is an attempt to analyse where future opportunities are likely to be. The first results of that are coming in now and are being tested against private sector perceptions. I was looking at some of them earlier today. That does promise some better base of knowledge for guiding our training programs, federally-provincially, more effectively.

[*Translation*]

groupe d'étude. Je suis certain que le député est au courant et il s'agit de déterminer dans quelle mesure les membres de la population active devraient en fait bénéficier de congés sabbatiques ou de congés de recyclage ou de perfectionnement. Je crois que de façon générale, tout le monde convient que ce devrait être autorisé. Par contre, quand on demande comment cela doit être financé, les gens ne sont plus du tout d'accord, les syndicats d'un côté et le patronat de l'autre ne sont plus d'accord, comme nous nous en sommes aperçus au cours des délibérations qui ont mené au rapport sur les congés de perfectionnement.

Je ne peux dire rien d'autre d'utile à ce sujet. Je pense que la méthode suggérée ne représente qu'un aspect du débat et doit être présentée avec force. Il se trouve que je défends l'autre thèse. Je crois qu'il est normal que les employeurs et les employés supportent une partie importante du financement du genre de programmes de formation et de recyclage nécessaires à notre société. J'estime toutefois qu'il y a des arguments d'un côté et de l'autre.

A propos de la formation et des syndicats, j'ai déjà mentionné qu'à mon avis, il y avait des problèmes quant à l'attitude du secteur privé sur la formation sur le tas et les programmes d'apprentissage, et je conviens qu'il existe également des problèmes dans l'attitude contraire des syndicats. Je n'ai pas de solutions à proposer sinon de parvenir à un consensus ou à une coparticipation du secteur privé et des syndicats afin d'essayer de modifier les attitudes.

Je crois que d'autre part, M. Fennell a fait allusion à un problème encore plus profond qui est celui de l'efficacité ou de la rentabilité de nos méthodes de formation. J'admets qu'une des choses qui nous a gênés par le passé est l'insuffisance de la base de connaissance dont nous disposions quant aux possibilités futures de l'économie canadienne, si bien que nous ne savons pas quel genre de formation est nécessaire dans notre situation. Je ne peux blâmer personne à ce sujet. Je crois que c'est vrai pour les établissements scolaires, pour le secteur privé et pour le gouvernement, et que cela reflète le caractère ouvert de l'économie canadienne et son orientation sur les exportations. Il nous faudrait toutefois une base de connaissances beaucoup plus solide pour nous assurer que nos programmes de formation permettent de former ou de recycler les travailleurs pour les emplois qui existeront, et non pas pour des emplois qui n'existent pas.

Nous avons pris des mesures pour remédier à cette situation. En particulier en créant le Programme canadien des prévisions relatives aux professions, qui est en fait un modèle macro-économique de l'économie et qui tente d'analyser ce que pourront être les débouchés. Les premiers résultats nous arrivent maintenant et sont comparés aux prévisions du secteur privé. J'ai jeté un coup d'oeil à certaines d'entre elles aujourd'hui. Cela nous promet une meilleure base de connaissance pour orienter plus efficacement nos programmes de formation tant à l'échelon fédéral qu'à l'échelon provincial.

[*Texte*]

I also attach great importance to the work of what was called the Labour Market Research Institute when it was established, but which has now been made part of the Canadian Labour Market and Productivity Centre, which, while funded by the Government of Canada, is administered by the Canadian Labour Congress and the Business Council on National Issues as a joint project of management and labour—and the Canadian Federation of Labour as well. That too, in effect, takes the reverse approach to the COP System of trying to work from the concrete nature of the shop floor up to try to define where job opportunities are to be found.

I think there is a great frustration in our training procedures in not having an adequate knowledge and we are getting better information to help us with that. It is far from perfect yet, but I think the situation is improving from that point of view.

Mr. Fennell: I am trying to find a solution that is more along the Japanese model. The employer is much more responsible in that country than in this country, the government has become more responsible in this country. When I suggested tax credits for retraining... I will give you an example. General Motors, who are converting very quickly to robotics, are training their own people, they are retraining people who are doing the normal jobs—they used to put hubcaps on cars. They are retraining those people to operate those robots and they can afford that. But it is the little guy, somehow we have to involve directly the small businessmen in doing the retraining, partially on his shop floor and partially in the community colleges. We are really not addressing this. General Motors is using the community colleges extensively, but somehow we have to get to the small man. I am only investigating, I am not challenging our report—I think it is excellent. I am challenging here some other thoughts on how to solve this problem. Mr. Minister, it is critical. You know it and I know it and the world knows it.

Mr. Roberts: We are doing some things along that line. What I would like to do is send the Hon. Member information, for instance, on the Conestogo project in southwestern Ontario, where this kind of program is developing. I will not prolong it. I will go back and say I think I have made it clear that am not wildly enthusiastic about tax credits, because I do not think they are as effective a mechanism for the small and medium-sized business as is a direct payment or subsidy. That is a question of technique, admittedly. In terms of the principle of encouraging the private sector to do this, there I think we are in accord.

The Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. I am going to leave the report for a minute and get a few other things out, and maybe I will get a third round before we are done.

I have a series, and basically yes or no responses are really all that is required. This morning we dealt with the issue of

[*Traduction*]

J'attache également une grande importance au travail de ce que l'on a appelé l'Institut de recherche sur le marché du travail, qui fait maintenant partie du Centre canadien du marché du travail et de la productivité, lequel, s'il est financé par le gouvernement canadien, est administré par le Congrès canadien du travail et le Conseil des entreprises sur les questions nationales. Il s'agit d'un projet de coparticipation du patronat et des syndicats avec la participation également de la Fédération canadienne du travail. Cela est également l'inverse de ce système des prévisions relatives aux professions, qui consiste à essayer de définir où se trouveront les débouchés à partir des données actuelles.

Je crois que toutes nos méthodes de formation pèchent du fait que nous ne savons pas suffisamment à quoi nous attendre, et je crois que nous pouvons nous féliciter de l'amélioration des données dont nous disposons maintenant. Ce n'est pas encore parfait, mais je crois que la situation s'améliore de ce point de vue.

M. Fennell: J'essaie de trouver une solution qui se rapproche peut-être plus du modèle japonais. L'employeur est beaucoup plus responsable dans ce pays que dans le nôtre, le gouvernement est devenu plus responsable dans le nôtre. Quand j'ai suggéré des crédits d'impôts pour le recyclage, *General Motors*, qui passe très rapidement à la robotique, forme ses propres ouvriers, recycle ceux qui posaient par exemple les enjoliveurs sur les voitures. Il les recycle pour leur permettre d'utiliser ces robots. Ces grosses entreprises peuvent se le permettre. Toutefois, ce sont les petites entreprises qu'il nous faut intéresser au recyclage, en partie sur le lieu de travail et en partie dans les collèges communautaires. Or il semble que nous ne nous occupons pas encore de cela. *General Motors* utilise beaucoup les collèges communautaires, mais il faut que la petite entreprise s'y intéresse également. Je ne fais que chercher des solutions, je ne contredis pas le rapport que je trouve excellent. J'essaie simplement de susciter certaines idées sur la façon de résoudre ce problème. Monsieur le ministre, c'est un problème critique. Vous le savez, je le sais et le monde entier le sait.

M. Roberts: Nous faisons un certain nombre de choses dans ce sens. J'aimerais envoyer au député des renseignements sur le projet Conestogo, par exemple, dans le Sud-ouest de l'Ontario où l'on a mis sur pied ce genre de programmes. Je ne prolongerai pas davantage la discussion sinon pour dire que j'ai déjà déclaré très clairement que je ne suis pas particulièrement enthousiaste à l'idée de crédits d'impôt, car je ne pense pas qu'ils soient un mécanisme aussi efficace pour les petites et moyennes entreprises que les paiements directs ou les subventions. C'est évidemment là un problème technique. Pour ce qui est du principe d'encourager le secteur privé, je crois que nous sommes tout à fait d'accord.

Le président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. Je vais laisser de côté un instant le rapport pour parler d'un certain nombre d'autres choses et peut-être que j'aurais le droit à un troisième tour avant que tout cela soit terminé.

J'ai une série de questions auxquelles il suffirait essentiellement de répondre par oui ou non. Ce matin, nous avons abordé

[*Text*]

illegal immigrants and on pages 4 and 5 of your brief you define humane and compassionate and repeat the fact that you have a committee to decide whether those illegal immigrants have the right to become legal immigrants in Canada and you are going to use your ministerial permit for it. My question simply is this: Will you change the wording slightly so that anybody who legally or illegally has been in this country five years can apply to that committee? It would be a simple policy change to include people who have been legally in this country five years or longer—give them the same status, the same rights as people who have been here illegally. Will you do that?

Mr. Roberts: No, I will not make that commitment, but I will undertake to think about the suggestion.

Mr. Hawkes: Okay. In the same vein, unemployment insurance: Take an individual whom we take out of society and put in jail for two years, he gets training in jail and the day he comes out of prison he can apply for unemployment insurance. So he has not lost one day of eligibility.

• 1715

But those who do not go to jail, who go to junior college for two years, have no eligibility left for unemployment insurance payments, because they have not been in the labour force the 52 weeks preceding. That is an inequity in the law which favours prisoners over nonprisoners.

Will you bring forward an amendment to treat people who do not go to jail equitably in the unemployment insurance law, people who go into training in some way other than having to go to jail?

Mr. Roberts: I would like to answer yes or no, but I want to be clear. Is the suggestion that we treat the prisoner as if he were not in the labour force or that we treat the school graduate as if he were in the labour force? Because if the answer is, am I prepared to make a commitment to treat people who are not in the labour force as if they were in the labour force, the answer is, I do not think that is possible. If he is asking me to review the situation of prisoners exiting from prison in relation to unemployment insurance, I will review that.

Mr. Hawkes: I am simply saying that the law is inequitable, that a prisoner gets a better break in UIC law than a nonprisoner, when they take training. And all I ask for is an amendment that makes the situation equitable. It can go either way.

Mr. Roberts: As I have indicated, I do believe that an amendment to the Act is something which must be a priority consideration, and this is one amendment I will be happy to consider in that process.

Mr. Hawkes: Okay. Let me move to another area. In your response to our task force report, at the top of page 3, you indicate that workers have the same right as employers to

[*Translation*]

la question des immigrants illégaux et aux pages 4 et 5 de votre mémoire, vous définissez les termes humain et compatissant et répétez que vous avez un comité qui décide du droit de ces immigrants illégaux à faire régulariser leur situation au Canada. Vous dites également que vous utiliserez votre permis ministériel. Ma question est donc simplement la suivante: accepteriez-vous de changer légèrement le libellé afin que quiconque a passé légalement ou illégalement cinq ans au Canada puisse présenter une demande à ce comité? Il suffirait d'inclure ceux qui sont au pays légalement depuis cinq ans ou plus. Cela leur donnerait le même statut, les mêmes droits qu'à ceux qui sont là illégalement. Êtes-vous prêt à l'envisager?

M. Roberts: Non, je ne m'y engagerais pas, mais je réfléchirais à la suggestion.

M. Hawkes: D'accord. Maintenant, pour l'assurance-chômage: Prenez un individu que l'on met en prison pendant 2 ans, qui reçoit une formation et qui lorsqu'il ressort de la prison peut demander l'assurance-chômage. Il n'a ainsi pas perdu un jour de la période requise pour bénéficier de cette assurance.

Par contre, ceux qui ne vont pas en prison, ceux qui vont au collège pendant 2 ans, ne peuvent toucher de prestations d'assurance-chômage parce qu'ils n'ont pas fait partie de la population active les 52 semaines précédentes. C'est une injustice qui favorise les prisonniers par rapport à ceux qui ne sont pas prisonniers.

Allez-vous présenter un amendement en matière d'assurance-chômage pour traiter équitablement ceux qui ne vont pas en prison, ceux qui suivent une formation sans aller en prison?

M. Roberts: J'aimerais en effet pouvoir répondre par oui ou non mais je veux être très clair. Le député suggère-t-il que nous traitions le prisonnier comme s'il ne faisait pas partie de la population active ou que nous traitions l'étudiant comme s'il faisait partie de la population active? Car si l'on me demande si je suis prêt à m'engager à traiter les gens qui ne font pas partie de la population active comme ceux qui en font partie, je crois devoir répondre que ce n'est pas possible. Si par contre, le député me demande d'examiner la situation des prisonniers sortant de prison et touchant l'assurance-chômage, je l'examinerai.

M. Hawkes: Je dis simplement que la Loi est injuste, qu'un prisonnier s'en tire mieux aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage que quelqu'un qui n'est pas prisonnier lorsqu'il suit une formation. Tout ce que je demande c'est que l'on modifie la Loi pour la rendre plus équitable. Dans un sens ou dans l'autre.

M. Roberts: Je répète que j'estime que tout amendement à la Loi doit être considéré comme prioritaire et que j'examinerai cette suggestion dans cet esprit.

M. Hawkes: D'accord. Je passe maintenant à un autre sujet. Dans votre réponse au rapport de notre groupe d'étude, en haut de la page 3, vous indiquez que les travailleurs ont comme

[*Texte*]

deduct training costs. I suggest to you, that is inaccurate, that employees can only deduct tuition costs. They cannot deduct, for instance, transportation costs of attending training, etc. Individuals do not have the same right as employers under tax law to deduct all costs.

My question is this: Are you prepared to suggest to the Minister of Finance that all costs borne by individuals, relative to their training, be deductible for tax purposes?

Mr. Roberts: I understand from my officials that there are some technical considerations in relation to that question.

Mr. Hawkes: Do you buy the principle, in a policy sense, that all costs, relative to an individual taking training, should be deductible for tax purposes?

Mr. Roberts: Above and beyond tuition fees.

Mr. Hawkes: Yes.

Mr. Roberts: Perhaps I could reserve a response to that in the purposes of time. Perhaps at the end we will come back to it.

Mr. Hawkes: Okay. In the same vein, I have a spouse perhaps—I do not happen to have at this particular point in time—who takes training. I am the breadwinner, my spouse takes training, my kids take training. The training costs, for members of my own family, are not deductible by me from my income. It is simply deductible by those individuals from their own income.

Are you prepared to recommend to the Minister of Finance that, within families, the cost of training taken by any family member should be deductible by any other family member from income?

Mr. Roberts: A similar answer: I am not prepared to undertake to do that. I think the Minister of Finance has the right to hear my representations to him made privately, not publicly, but I will look into the situation.

Mr. Hawkes: Okay. Another question, different topic.

Your department today is paying wage subsidy money to employers with no proof that wages were paid. It is starting to be a bigger problem because, when firms go bankrupt, employees are left without wages paid. In the meantime, government subsidy money is being paid to those same firms and the money is going to the bank instead of employees. Are you aware of this situation and do you have any plans to change it?

Mr. Roberts: Is this under Clear Access Programs?

Mr. Lussier: Yes.

Mr. Roberts: There is a contract established and there is an obligation on the employer.

Mr. Hawkes: An employer who goes bankrupt cannot pay wages, but the subsidy money then ends up with whoever has the preferred bankruptcy position, which is usually a bank.

[*Traduction*]

les employeurs le droit de déduire les frais de formation. Je dois vous déclarer que c'est inexact, que les employés ne peuvent déduire que les frais de scolarité. Ils ne peuvent par exemple déduire les frais de transport pour suivre cette formation. Les particuliers n'ont pas les mêmes droits que les employeurs pour ce qui est des abattements fiscaux prévus dans la Loi de l'impôt.

Ma question est la suivante: êtes-vous prêt à suggérer au ministre des Finances que tous les coûts supportés par les particuliers en matière de formation soient déductibles d'impôt?

M. Roberts: Mes fonctionnaires me disent qu'il y a certaines considérations techniques à ne pas négliger.

M. Hawkes: Acceptez-vous toutefois le principe que tous les coûts touchant la formation d'un particulier devraient être déductibles d'impôt?

M. Roberts: En plus des frais de scolarité.

M. Hawkes: Oui.

M. Roberts: Peut-être me permettrez-vous de réserver ma réponse à ce sujet. Je pourrais peut-être y revenir un peu plus tard.

M. Hawkes: D'accord. Dans ce même ordre d'idées, mon épouse prend des cours. Je suis le soutien de famille, mon épouse prend des cours et mes enfants prennent des cours. Les coûts de formation, pour les membres de ma propre famille ne sont pas déductibles de mon revenu imposable. Ils sont simplement déductibles des revenus des intéressés.

Êtes-vous prêt à recommander au ministre des Finances que les coûts de formation suivis par n'importe quel membre d'une famille puissent être déductibles du revenu d'un autre membre de la famille?

M. Roberts: Même réponse: je ne puis m'engager à ce sujet. Je crois que le ministre des Finances peut entendre les instances que je lui présente en privé, mais non pas en public et j'étudierai en tous cas la situation.

M. Hawkes: D'accord. Autre question, autre sujet.

Votre ministère paie aujourd'hui des subventions salariales aux employeurs sans garanties que ces salaires sont bien payés. Le problème va augmenter car lorsque les firmes font faillite, les employés sont laissés sans salaire. En attendant, les subventions gouvernementales sont toujours payées aux firmes et cet argent va à la banque plutôt qu'aux employés. Êtes-vous au courant de la situation et avez-vous l'intention d'y remédier?

M. Roberts: S'agit-il des programmes accès-carrière?

M. Lussier: Oui.

M. Roberts: Il y a un contrat et une obligation pour l'employeur.

M. Hawkes: Un employeur qui fait faillite ne peut payer ses employés mais les subventions reviennent à quiconque est déclaré créancier préférentiel, habituellement à une banque. C'est la banque qui obtient ces fonds alors que l'employé ne

[*Text*]

The bank gets the money and the employee never gets the wage subsidy money. What are we going to do about that?

Mr. Roberts: Could I ask the Deputy Minister to comment on that?

Mr. Lussier: I think, Mr. Chairman, if in fact your situation is a situation where there is somebody hired by a firm that suddenly falls into bankruptcy, a firm which has a contract with us for hiring somebody under Career Access on an incremental basis—the day the bankruptcy takes place, the sum of money, which has been given for the purpose of the specific hiring, should be recalled. It should not stay in the overall bankruptcy situation of the firm.

• 1720

Mr. Hawkes: Well, in principal you and I are in agreement. It should be able to be recalled like subsidy money that is to be paid for an employee's wages should go to the employee who performed the labour, but the way you have the situation now, I suggest to you that money disappears; the bank gets it, the employee does not get it. You are paying wage subsidy money up front before wages are paid and I am asking you if the law requires you to do that. If the law does not, you have an administrative problem. Will you change it?

Mr. Roberts: Mr. Edwards?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, we have an agreement under the Career Access Program with an employer whereby we will pay a subsidy up to $3.00 an hour. The employer makes the payments to the workers and then puts a claim to us for reimbursement, so we pay the employer after the employer has paid the employees.

Mr. Hawkes: Are you sure?

Mr. Edwards: I am sure, yes.

Mr. Hawkes: What kind of proof do you get that the wages have been paid?

Mr. Edwards: We monitor, I guess. But I think we would take the word of the employer that he had paid. We can always get it, I guess.

Mr. Hawkes: What kinds of actions do you take?

Mr. Roberts: Are there some specific cases you have in mind, because if you do, well let us have them and we will look into them to see if either the procedure needs to be changed or if something was done which is contrary to the procedures. My understanding is that the payment goes to the employer after the wages have been paid.

Mr. Hawkes: Not upon the signing of the contract? It does not go in advance?

Mr. Roberts: That is my understanding. Obviously you are skeptical about this, so if you could give us the specific examples we will check to see whether someone has acted contrary to the guidelines layed down or if there is some flaw in the guidelines that needs correction.

Mr. Hawkes: Okay.

The Chairman: Mr. Reid?

[*Translation*]

bénéficie jamais de la subvention salariale. Qu'allons-nous faire à ce sujet?

M. Roberts: Puis-je demander au sous-ministre de répondre?

M. Lussier: Si en fait quelqu'un est embauché par une firme qui soudain fait faillite, cette firme avec laquelle nous avons signé un contrat pour qu'elle embauche quelqu'un dans le cadre du programme accès-carrière, doit retourner la somme versée aux fins spécifiques d'embauche. Ces fonds ne doivent pas rester dans la caisse de faillite générale de la firme.

M. Hawkes: Ma foi, nous sommes en principe d'accord. On devrait pouvoir récupérer cet argent comme une subvention qui doit être versée pour le salaire d'un employé à l,employé qui a effectué le travail mais dans la situation actuelle cet argent disparaît; c'est la banque qui le touche alors que l'employé n'a rien. Vous versez vos subventions avant que les salaires ne soient payés et c'est pourquoi je vous demande si la loi exige que vous le fassiez. Sinon, c'est un problème administratif. Allez-vous remédier à la situation?

M. Roberts: Monsieur Edwards?

M. Edwards: Monsieur le président, il est convenu aux termes du Programme Accès Carrières que nous payions une subvention pouvant atteindre 3$ de l'heure. L'employeur paye les employés et nous réclame ensuite le remboursement si bien que nous payons l'employeur après qu'il ait versé le salaire aux employés.

M. Hawkes: Êtes-vous certain?

M. Edwards: Oui, monsieur.

M. Hawkes: Quelle preuve avez-vous que les salaires ont été payés?

M. Edwards: Je suppose que nous contrôlons. Mais nous devons croire l'employeur sur parole. Il nous assure qu'il a payé.

M. Hawkes: Quelles mesures prenez-vous?

M. Roberts: Pensez-vous à des cas particuliers car, dans l'affirmative, indiquez-les et nous examinerons la situation pour voir s'il faut modifier la procédure ou si l'on a fait quelque chose qui ne respecte pas la procédure. D'après ce que je comprends, on verse la subvention à l'employeur après qu'il ait payé les salaires.

M. Hawkes: Pas au moment de la signature du contrat? L'argent n'est pas versé à l'avance?

M. Roberts: Je ne crois pas. Il semble évident que vous soyez sceptique bien que je vous serais reconnaissant de nous présenter les exemples auxquels vous pensez pour que nous vérifiions si quelqu'un a agi contrairement aux directives ou s'il y a certaines lacunes dans les directives.

M. Hawkes: D'accord.

Le président: Monsieur Reid?

[*Texte*]

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, I would like to focus a moment on the Niagara Peninsula in the Province of Ontario, which you probably know well.

You already know then that for many months, many years as a mater of fact, the unemployment rate of that particular part of the province has exceeded the provincial average as well as the national average.

You already know, too, that from the first four months of 1984 the unemployment rates have exceeded that of Toronto, on average, Windsor, practically all other locations in the Province of Ontario.

Applying, if you would then, the existing programs to the current situation, and recognizing that the recovery of the automobile industry does not mean a buoyant recovery of the community at large—and to emphasize that I will point out that the shipbuilding, Port Royal Drydocks are now down to a caretaking staff of some 25 to 50 from a normal workforce of some 900 to 1,000; that the Warren Knitting Mills have given notice of closure for fall of this year; International Nickel in Port Colborne laid off 400 employees without subject to recall; we are even experiencing trouble in the wineries. International Nickel in Port Colborne laid off 400 employees without subject to recall; we are even experiencing trouble in the wineries.

• 1725

If I refer to these specific programs then, and let me start off with the proposed Labour Adjustment Benefits Act which requires two qualifying features: geography and the distressed industry itself. Will there be any change in the ministerial discretion as to which industries will be distressed, and will there be enlargement of the existing noted distressed areas?

Mr. Roberts: I am a touch embarrassed, but I think the programs you are referring to are under the jurisdiction of my colleague, the Minister of Labour.

Mr. Reid (St. Catharines): Okay.

Mr. Roberts: We administer the program, but we are not responsible for the policy which is within it.

Mr. Reid (St. Catharines): Then, am I to understand that you are not prepared to make comment on the IRDP program as well, which is somewhat related—tier one special. For some reason we happen to still be in the low tier.

Mr. Roberts: Those are not my ministerial responsibilities. They are the responsibilities of my colleague.

Perhaps I can try and say something helpful to you, and that is that we do have programs, for instance, which are being invoked in relation to the Inco lay-offs where we work co-operatively with management and with the unions involved to try to find alternative work opportunities. There is a program in our department which assists in that way.

[*Traduction*]

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

J'aimerais revenir un instant sur la péninsule du Niagara en Ontario que vous connaissez probablement bien.

Vous savez donc alors que depuis des mois, des années d'ailleurs, le taux de chômage dans cette région de la province a dépassé la moyenne provinciale et la moyenne nationale.

Vous savez également déjà que depuis les quatre premiers mois de 1984, les taux de chômage ont dépassé ceux de Toronto, en moyenne, de Windsor, de pratiquement tous les autres secteurs de l'Ontario.

En appliquant les programmes existants à la situation actuelle et en reconnaissant que la reprise dans l'industrie automobile ne provoque pas une reprise extraordinaire dans l'ensemble de la collectivité, vous devez constater que les chantiers maritimes, les chantiers de Port Royal n'ont plus que 25 à 50 employés alors qu'ils en avaient de 900 à 1,000; que l'usine de Warren a donné avis de clôture pour l'automne prochain; que *International Nickel* à Port Colborne a mis à pied 400 employés sans espoir de rappel; qu'il y a même des problèmes dans l'industrie du vin, la situation n'est pas brillante. La *International Nickel* de Port Colborne a procédé à la mise à pied de 400 employés, sans possibilité de rappel au travail. On éprouve même des difficultés dans l'industrie vinicole.

En ce qui concerne donc ces programmes particuliers, il y a la Loi envisagée sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs qui prévoit deux conditions d'admissibilité: région géographique et industrie en difficulté. Y aura-t-il des changements sur le plan de la discrétion ministérielle concernant la désignation des industries en difficulté, et y aura-t-il élargissement des régions déjà désignées comme étant en difficulté?

M. Roberts: Vous me voyez un peu gêné, parce que je pense que les programmes dont vous parlez relèvent de la compétence de mon collègue le ministre du Travail.

M. Reid (St. Catharines): Très bien.

M. Roberts: Nous administrons le programme, mais nous ne sommes pas responsables de la politique qui le sous-tend.

M. Reid (St. Catharines): Cela veut-il dire donc que vous n'êtes pas prêt à discuter du programme PDIR qui porte en quelque sorte sur les régions spéciales du groupe 1. Pour une raison que j'ignore, on appartient toujours au groupe inférieur.

M. Roberts: Cela ne relève pas de la compétence de mon ministère. Cela appartient plutôt à mon collègue.

Je peux peut-être vous aider, car il existe effectivement des programmes concernant par exemple les mises à pied de Inco ou, de concert avec la direction et les syndicats, on essaie de trouver des solutions pour ceux qui ont perdu leur emploi. Il existe donc un programme du ministère à cette fin.

[*Text*]

Mr. Reid (St. Catharines): Well, let me come down to one that is in your area, Mr. Minister, and that is the Special Employment Initiatives projects. I have attempted to argue in the House the inequity of several of the programs that have already been announced. I am at a loss to determine what criteria really exists other than ministerial discretion, not only in equity among different parts of the country but within the region of Niagara itself.

If you are prepared to help with respect to that Industrial and Regional Development Program and the tiering, can you give any indication as to whether or not that would be a recognition of a tier for the whole of the region, or might it be separated like the City of Welland as opposed to the City of Niagara Falls and the City of St. Catharines, or are those categories related specifically to a regional municipality as designated under the geography concerned?

Mr. Roberts: The Hon. Member has confused me a little bit. He was talking about special employment initiatives. Those funds are not allocated on a constituency-by-constituency basis. The criteria are indeed very wide-ranging, because if my recollection is accurate, there are something like 15 or 16 different government departments that would be involved, and money could be taken from the Special Employment Initiatives fund and used for any project which would fit the criteria of programs in any of those 15 or 16 departments. So there is a very extensive range of criteria, obviously, but they are not allocated on a constituency-by-constituency basis. There are recommendations, which I have explained, I think, at some length in the House, which come to Employment and Immigration which administers the program, coming from regional ministers. I can draw attention . . .

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Minister, may I interrupt? I apologize. I do not want my time to be cut off.

I understand that under that program there is no municipal or riding designation; it is allocated at the regional tier.

Mr. Roberts: You were mentioning regional tiers under the IRDP. It has no connection with that.

Mr. Reid (St. Catharines): That is right.

Now then, with the Special Employment Initiatives Program the Niagara Peninsula comprises five separate ridings. Each of the other four ridings received assistance, grants, in excess of $1 million. The City of St. Catharines, or the riding of St. Catharines, received zip, nil dollars, under that program.

One of the applicants, and maybe one of the applications that was referred to in the response to Mr. McGrath earlier, as under consideration or awaiting consideration, or what, might be one that is particularly pertinent to your department, Mr. Minister, that of the Niagara College expansion of facilities, job retraining, redevelopment of skills, and that has been held off. I cannot understand why. Let us put it this way. Will announcement be made at some more opportune time with

[*Translation*]

M. Reid (St. Catharines): Parlons d'un programme qui existe dans votre région, monsieur le ministre, à savoir les projets des initiatives spéciales pour l'emploi. J'ai tenté de faire ressortir à la Chambre les inégalités de plusieurs programmes qui ont déjà été annoncés et j'ai beaucoup de mal à déterminer les véritables critères qui s'appliquent, outre la discrétion ministérielle, il existe des inégalités non seulement entre les différentes régions du pays, mais à l'intérieur même de la région de Niagara.

Si votre but est de favoriser l'application d'un programme de développement industriel régional et la délimitation des régions, pourriez-vous nous dire si toute la région est considérée dans son ensemble, ou si elle est divisée entre les villes de Welland, de Niagara Falls et de St. Catharines? Ou ces catégories font-elles partie d'une municipalité régionale établie en fonction de la géographie?

M. Roberts: L'honorable député m'a confondu un peu. Il parlait d'initiatives spéciales pour l'emploi. Ces fonds ne sont pas attribués en fonction des circonscriptions. Les critères sont effectivement très larges, parce que si je me souviens bien, il y a environ 15 ou 16 ministères gouvernementaux différents qui peuvent intervenir, et les fonds tirés de la caisse des initiatives spéciales pour l'emploi peuvent servir à tout projet satisfaisant aux critères des programmes d'un de ces 15 ou 16 ministères. Il y a donc une gamme très vaste de critères, mais les fonds ne sont pas attribués en fonction des circonscriptions. Comme je pense bien l'avoir expliqué en détails à la Chambre, des recommandations sont faites au ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui dirige le programme, par des ministres régionaux, et je vous ferais remarquer, par exemple . . .

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le ministre, puis-je vous interrompre? Je m'excuse, mais je ne veux pas perdre mon temps de parole.

Je comprends qu'en vertu de ce programme, il n'y a pas de désignation municipale ou de circonscription; les fonds sont attribués à l'échelle régionale.

M. Roberts: Vous parlez des régions établies en vertu du PDIR. Cela n'a rien à voir avec la question.

M. Reid (St. Catharines): Vous avez raison.

Cependant, en application du programme des initiatives spéciales pour l'emploi, la péninsule du Niagara est divisée en cinq circonscriptions distinctes. Les quatre autres circonscriptions reçoivent des subventions de plus de 1 million de dollars La ville de St. Catharines ou la circonscription de St. Catharines ne reçoit absolument rien en application de ce programme.

L'une des demandes qui a été faite, et et c'est peut-être l'une de celles qu'on est en train d'étudier comme vous l'avez dit à M. McGrath un peu plus tôt, revêt un intérêt particulier pour votre ministère, monsieur le ministre, il s'agit du projet d'expansion du Collège de Niagara, des programmes de recyclage et de développement des compétences qui n'ont pas encore vu le jour. Je ne comprends pas pourquoi. Et permettez-moi de vous poser la question suivante: annoncera-t-on quelque chose à un moment plus opportun relativement au Collège

[*Texte*]

respect to Niagara College, or is that application not going to be favourably considered?

• 1730

Mr. Roberts: I am not saying that it has not passed through the processes of my office, but I am not aware of the application. From what you have said, I am a bit surprised that it would not be considered under the Skills Development Growth Fund which would be then assessed by a joint federal-provincial committee. I will try to find out where the application is.

Mr. Reid (St. Catharines): It is an application, Mr. Minister, with respect to the Wellandale Campus in the riding of St. Catharines, as apart from Niagara College and the riding of Welland, and it is a revamped factory for the specific purppose we have been talking about under your programs.

Mr. Roberts: From what you are saying, it sounds to me that it would be eligible for skills development and growth funding. I will look and find out where it is, and will be happy to do that for the Hon. Member.

The Chairman: Did you have just a supplementary Mr. Reid? I would permit that.

Mr. Reid: (St. Catharines): It is not a supplementary. The project is under Section 38 of the Unemployment Insurance Act.

The Chairman: I think maybe when you were out that question was asked, but if you are on a new subject, I will come back to you.

Since everybody has had a chance to ask one question and some have asked twice, I have two questions which have been put to me as chairman to put to you, Mr. Minister. One comes from the west end of Montreal.

With respect to the summer works program, whereas most of the constituencies approved of the projects at the end of March with the officers in your department, the contracts . . . for example, in my riding not one contract has thus far been concluded, with the result that no students are yet at work. What is basically a good program is now being subject to much criticism. Some of the people who were sponsoring the programs are losing those students who were going to work for them. I am wondering if you could explain why there is such a long delay between the beginning of April and now, we are at May 17, a month and a half. Why have no contracts been signed and none of these projects underway when university and college students are now well out of school and ready to work? Also, once you explain the reasons, if you could tell us what you might do to get this thing on the road. We checked in Montreal today and we find that one project officer has such a large load of projects it is going to take him weeks to conclude those contracts.

[*Traduction*]

Niagara? Je ne parviens pas à m'expliquer pourquoi. Autrement dit, serait-ce que la nouvelle sera communiquée à un moment jugé plus opportun, où bien la demande serait-elle vue d'un mauvais oeil?

M. Roberts: Je ne dis pas que la demande n'est pas parvenue à mon bureau, mais je n'en suis pas au courant. D'après ce que vous avez dit, je suis un peu surpris que la demande n'ait pas été acheminée au Service chargé de la caisse d'accroissement des compétences professionnelles pour être ensuite évaluée par un comité mixte fédéral-provincial. Je vais tenter de savoir où se trouve la demande.

M. Reid (St. Catharines): Il s'agit d'une demande, monsieur le ministre, concernant le campus de Wellandale dans la circonscription de St. Catharines, distincte de la demande concernant le Collège Niagara et la circonscription de Welland; il s'agit d'une usine qui a été modernisée précisément aux fins établies aux termes de vos programmes.

M. Roberts: D'après ce que vous dites, j'ai l'impression que ce projet pourrait être admissible au financement destiné au développement et à l'accroissement des compétences professionnelles. Je vais vérifier et retrouver la demande, cela me fera plaisir.

Le président: Aviez-vous une question supplémentaire, monsieur Reid? Je suis prêt à vous l'accorder.

M. Reid (St. Catharines): Ce n'est pas une question supplémentaire. Le projet tombe sous l'application de l'article 38 de la Loi sur l'assurance-chômage.

Le président: Je pense que vous n'étiez pas là quand la question a été posée, mais si vous abordez un nouveau sujet, je reviendrai à vous plus tard.

Étant donné que tout le monde a eu l'occasion de poser une question et que certains ont même eu deux tours, j'ai moi-même deux questions qu'on m'a demandé de vous poser, monsieur le ministre. L'une vient de l'ouest de Montréal.

A propos du programme d'emplois d'été, alors que la plupart des circonscriptions ont approuvé les projets vers la fin mars avec le concours des agents de votre ministère, les contrats . . . Par exemple, dans ma circonscription, pas un seul contrat n'a encore été accordé, de sorte qu'aucun étudiant n'a commencé à traviller. Ce qui constitue essentiellement un bon programme fait maintenant l'objet de beaucoup de critiques. Certains parrains des programmes perdent des étudiants dont ils avaient déjà retenu les services. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi on accuse un si long retard: un mois et demi, nous en sommes au 17 mai, et cela traîne depuis le début d'avril. Pourquoi aucun contrat n'a été signé et comment se fait-il que ces projets ne sont pas déjà en cours alors que les universitaires et collégiens sont prêts à travailler depuis longtemps déjà? De plus, une fois que vous nous aurez expliqué les raisons de ce retard, pourriez-vous nous dire ce que vous entendez faire pour faire démarrer le programme. Nous avons vérifié à Montréal aujourd'hui, et nous avons découvert qu'un agent de projets a tellement de travail devant lui qu'il lui faudra des semaines avant de pouvoir conclure les contrats.

[*Text*]

Mr. Roberts: Mr. Chairman, thank you for drawing the situation to my attention. It does sound as if some attention needs to be paid. I am not responsible for that program. My colleague, the Minister of Youth, is. But I am sure my officials will take a note of it and will provide you with a response.

The Chairman: I now know that part of your department has been allocated to Madame Payette, and she will be before us in two weeks time. But I understand that she is still the Minister of State under your general jurisdiction, but I hope something will be done to deal with this because if it is two more weeks before any of those students get to work, we will be into June and . . .

Mr. Roberts: I am sure the officials will get back to you much more promptly than that. We did not come, I think, prepared today to give information on that aspect responsibilities which are hers.

The Chairman: The other question relates to immigration and to the landing of the special program for Iranian students. You received a letter not long ago from international student advisers at Concordia University and McGill University in Montreal with regard to the terrible hardships being encountered by the Iranian students who, by the way, welcomed the program last year to let them apply for landed immigrant status in Canada.

As you know, most of these students could not return to their own land for political reasons, but as a result of doing what they did, their scholarships were cut off.

• 1735

They see themselves as being obliged to leave school to earn enough to go back in the fall, and it would be very, very helpful if you or your officials could do something to make sure that when September comes, when the new university year comes, these students are in fact landed under the special program so that they can return to their studies. I am wondering if your officials could tell me what could be done to speed up on the landing of these Iranian students. As I say, representations have been made by Concordia University and McGill University already.

Mr. Roberts: I would like to reply by letter to you more firmly, but we have provided work authorizations for these students so that they should have the opportunity of being able to get funds which would be of assistance to them. I am not quite sure what you are suggesting we would do above and beyond that.

The Chairman: It seems, Mr. Minister, that what is happening with the work authorizations, of course, is that some of them are leaving and they are working on minimum wages, but if they were landed immigrants they would become eligible for other types of assistance which would not oblige them to leave school. In any case, this is becoming very critical. If you refer to a letter sent to you in April by the

[*Translation*]

M. Roberts: Monsieur le président, merci d'avoir attiré cela à mon attention. J'ai bien l'impression qu'il faut faire quelque chose. Ce n'est pas moi qui est chargé de ce programme, il relève plutôt de la compétence de mon collègue, le ministre d'État à la jeunesse. Mais je suis sûr que mes fonctionnaires prendront note de la situation et qu'ils vous fourniront la réponse.

Le président: Je sais qu'une partie de votre ministère a été cédée à M^me^ Payette qui doit comparaître devant le Comité dans deux semaines. Mais je pense qu'elle est toujours ministre d'État et, à ce titre, qu'elle relève toujours de votre compétence, et s'il faut encore attendre deux semaines avant que les étudiants commencent à travailler, on sera déjà rendu au mois de juin et . . .

M. Roberts: Je suis sûr que les fonctionnaires communiqueront avec vous beaucoup plus vite que cela. Nous n'étions pas préparés à répondre aujourd'hui d'activités relevant de la compétence de la ministre d'État à la jeunesse.

Le président: Mon autre question porte sur l'immigration et sur le Programme spécial d'accueil des étudiants iraniens. Vous avez reçu une lettre, il n'y a pas tellement longtemps, du Service de conseils aux étudiants internationaux des universités Concordia et McGill de Montréal faisant état des terribles difficultés auxquelles se butent les étudiants iraniens qui, soit dit en passant, ont très bien accueilli le programme de l'an dernier visant à leur permettre de demander le statut d'immigrants reçus au Canada.

Comme vous le savez, la plupart de ces étudiants ne pouvaient pas retourner dans leur pays pour des raisons politiques, mais à cause de leurs activités, ils ont perdu leurs bourses d'études.

Ces étudiants ont été forcés d'abandonner leurs études temporairement. Ils voulaient faire suffisamment d'argent pour retourner à l'automne. Il serait très utile que vous et vos fonctionnaires vous assuriez qu'ils tombent sous le coup de ce programme spécial au moment de la nouvelle session universitaire à l'automne. Je voudrais également savoir ce que font vos fonctionnaires pour accélérer le processus permettant à ces étudiants iraniens d'être immigrants reçus. Comme je l'ai dit, des instances vous ont été présentées à cet égard par l'Université Concordia et l'Université McGill.

M. Roberts: Je vous répondrai plus en détail par lettre, mais je puis vous dire que nous avons accordé des permis de travail à ces étudiants pour leur permettre de gagner de l'argent. Pour le reste, je ne sais vraiment pas ce à quoi vous vous attendez de nous.

Le président: Bon, il y en a certains qui ont des permis de travail et qui peuvent gagner le salaire minimum s'ils abandonnent leurs études temporairement. Cependant, s'ils étaient immigrants reçus, ils seraient admissibles à d'autres types d'aide. A ce moment-là, ils ne seraient pas obligés d'abandonner leurs études. Pour ce qui est de la lettre qui vous a été envoyée en avril par le conseiller des étudiants étrangers de

[*Texte*]

international student adviser from Concordia University—I know this problem is not just centred at Concordia—what they are asking for is that this be resolved before the new school year. The problem relates to more than the work permit.

Mr. Roberts: Those with family are eligible for landing after 12 months. You are arguing, I assume, that that is too long a time.

The Chairman: Right.

Mr. Roberts: I would like to reply to you in writing about that.

The Chairman: Very good. Then if there is nothing more to add, I will go back to Mr. McGrath.

Mr. McGrath: Mr. Chairman, this will be my final opportunity to question the Minister, and I want to take advantage of the opportunity before my time expires to thank the Minister. But through him particularly—because we had to bring him here kicking and screaming—he is tired now, and I do not want to overtax him . . .

The Chairman: So are we.

Mr. McGrath: My main reason is I want to thank the Minister for the co-operation I have received from his department. We have had excellent briefing sessions with all phases of the department. They have been forthcoming with information. I have had nothing but the highest praise for them for their professionalism and for their co-operation. I want the record to show that we appreciate that very much.

Mr. Chairman, I would like to ask the Minister the question I raised this morning about private-sector participation in the Canada Works Program. The figures obtained over the lunch hour show—and I hope my intervention is not misconstrued, because I can assure you my motives are of the highest. Why is there such a high proportion of private-sector participation in the Province of Quebec? The total in Quebec of private-sector participation in the Canada Works Program is almost half the total in the country. Indeed, it is more than double that of the four western provinces combined. It is more than double that of the Province of Ontario. Can you explain that?

Mr. Roberts: Yes, Mr. Chairman. There may be a variety of factors at work, but I think the basic explanation for that requires the Hon. Members to recall the situation in Quebec. The Government of Quebec had reservations about the use of these programs by the municipalities. They in effect—I am not sure what the technical legal expression is, but in effect practically they refused to allow municipalities to take advantage of these programs.

This did not mean we in effect transferred the funds that otherwise would have been spent in Quebec outside of Quebec. It meant we channelled those funds into similar programs which did not use municipalities. Some of those were with the charitable organizations, or voluntary organizations. But it meant more funding was available, if you like, for private-sector use in Quebec because of the failure of any participation or take-up by municipalities.

[*Traduction*]

l'Université Concordia—remarquez bien que le problème n'existe pas qu'à l'Université Concordia—ce qu'il demande, c'est que le problème soit résolu d'ici la nouvelle année scolaire. Et il ne s'agit pas seulement des permis de travail.

M. Roberts: Ceux qui ont des familles peuvent être immigrants reçus après 12 mois. Vous trouvez ce qu'est trop long.

Le président: Oui.

M. Roberts: Je vous répondrai par écrit.

Le président: Très bien. Si vous n'avez rien d'autre à ajouter à ce sujet, je vais passer à M. McGrath.

M. McGrath: C'est la dernière occasion que j'ai d'interroger le ministre et je voudrais en profiter pour le remercier. Remarquez bien qu'il est venu à son corps défendant. Et maintenant, il semble fatigué. Je ne veux pas abuser de ses forces . . .

Le président: Nous sommes tous fatigués.

M. McGrath: Je veux remercier le Ministre pour la coopération qu'a manifestée à mon égard son ministère. Nous avons eu d'excellentes séances d'information au sujet du ministère. Le Ministère lui-même est très ouvert. Je n'ai que des louanges à faire à son égard pour son professionnalisme et pour sa coopération. Je tiens à ce que le compte-rendu en fasse état.

Je voudrais maintenant de nouveau interroger le ministre au sujet de la participation du secteur privé au programme Canada au Travail. J'espère que mon intervention sera bien comprise, parce qu'elle part des meilleures intentions. J'ai obtenu certains chiffres au cours du lunch. Pourquoi la participation du secteur privé est-elle si élevée dans la province de Québec? La participation du secteur privé au Québec au programme Canada au Travail représente presque la moitié de toute la participation du secteur privé au pays. Elle est presque le double de celle des quatres provinces de l'Ouest réunies. Elle est plus du double de celle de l'Ontario. Comment l'expliquer.

M. Roberts: Il y a plusieurs facteurs qui y contribuent, mais le principal a trait à la situation qui existe au Québec. Et je demande aux honorables députés de la comprendre. Le gouvernement du Québec avait des réserves pour ce qui était de l'application de ces programmes au niveau des municipalités. Je ne suis pas sûr de connaître l'expression juridique ou technique qui convient, mais le gouvernement a à toutes fins pratiques refusé aux municipalités le droit de participer au programme.

Nous n'en avons pas pour autant abandonné le Québec. Nous avons simplement passé par un autre canal que les municipalités. Par exemple, nous avons fait appel aux organismes de charité ou aux organismes bénévoles. Donc si le secteur privé a eu autant au Québec c'est que nous n'avons pu passer par les municipalités.

[*Text*]

• 1740

Mr. McGrath: I would like to move now to the Career Access Program. How can you prevent abuse of this program? The obvious weakness of the program is that, instead of the program's affording access to employment, it could be merely a means for an employer to obtain some very cheap help for a very short time. How do you prevent that kind of abuse?

Mr. Roberts: I think I may ask officials to talk about the administrative arrangements, but the essential principle is that the employment for which the subsidy is paid is not replacement employment but is incremental to the existing workforce of the company. I suppose you can argue that there are companies who would have increased their workforce anyway, who would then be taking advantage of the program for doing what would have been accomplished without assistance. But the argument I would make is that, while there may be some leakage in that way, overall the program does work in encouraging increases to existing employment rather than replacing existing employment.

But if any of my officials have further comment, I am happy to have them make it. I think that is the basic protection.

Mr. McGrath: My third question is: Could you tell us what data base is used in the methodology under Canada Works allocations? Is it the 1981 census data, or what data do you use?

Mr. Roberts: There are various components of the Canada Works program. Are you talking about the constituency allocations?

Mr. McGrath: Yes.

Mr. Roberts: They are based on the labour surplus rates established by Statistics Canada.

Mr. McGrath: But what base rate do you use?

Mr. Roberts: My recollection is . . . I was going to say 7% over, but it is 8% above average.

Mr. McGrath: For the basic allocations.

Mr. Roberts: For the basic allocations. Well, there is a basic allocation of $100,000 for each constituency, and if I remember correctly, the upper limit was $3 million for any constituency. But the addition above the $100,000 for each constituency is based on the degree to which their surplus labour rate is above the national average.

Mr. Hawkes: It is your guess, because you do not have the data.

Mr. Roberts: Mr. Edwards looks indignant. I will let him respond.

Mr. Edwards: The data we use is in fact not Statistics Canada data but our own UI information about the number of UI recipients in particular.

Mr. Hawkes: Where do you get the labour force? You do not get it from UI and you do not have data on the size of the working force, so you do not have a formula which is objective. You have a guesstimate.

[*Translation*]

M. McGrath: Je passe maintenant au Programme accès-carrière. Comment éviter les abus dans le cadre de ce Programme? Si son intention est de permettre l'accès à l'emploi, il offre quand même la possibilité à un employeur de faire appel à de la main-d'oeuvre très bon marché pour un laps de temps très court. Comment éviter ce genre de chose?

M. Roberts: Je puis demander à mes hauts fonctionnaires de vous parler des dispositions administratives prises dans le cadre de ce programme, mais le principe de base est que l'emploi qui rend admissible aux subventions doit être l'emploi supplémentaire. Il ne s'agit pas de remplacer la main-d'oeuvre déjà en place. Vous pouvez toujours dire qu'il y aurait des compagnies qui augmenteraient leur main-d'oeuvre quand même, et qui ont recours au Programme pour faire quelque chose qu'ils auraient fait de toute façon. Je vous réponds que malgré cette possibilité, le Programme de façon globale contribue à augmenter l'emploi. Ce ne sont pas des employés qui sont remplacés par d'autres.

Si mes hauts fonctionnaires ont des détails à ce sujet, je peux leur demander de vous les fournir. Je pense cependant qu'il y a une protection fondamentale.

M. McGrath: Ma troisième question est la suivante: quelle est la base de données qui soutient les méthodes utilisées dans le cas du Programme Canada au travail? Est-ce le recensement de 1981 ou autre chose?

M. Roberts: Le Programme Canada au travail a diverses composantes. Vous voulez parler des subventions selon les circonscriptions?

M. McGrath: Oui.

M. Roberts: Elles se fondent sur les taux de la main-d'oeuvre excédente tels qu'établis par Statistique Canada.

M. McGrath: Quel est le taux de base?

M. Roberts: Si je me souviens bien . . . J'allais dire à partir de 7 p. 100, mais c'est à partir de 8 p. 100.

M. McGrath: Pour les subventions de base.

M. Roberts: Pour les subventions de base. Il y a une subvention de base de $100,000 pour chaque circonscription. Si je me souviens bien, la limite est de 3 millions de dollars par circonscription. À partir des $100,000, tout dépend du taux de la main-d'oeuvre excédentaire dans la circonscription par rapport à la moyenne nationale.

M. Hawkes: Vous faites une estimation, parce que vous n'avez pas les chiffres.

M. Roberts: M. Edwards n'a pas l'air d'être d'accord. Je vais lui permettre de répondre.

M. Edwards: De fait, nos données ne sont pas celles de Statistique Canada, ce sont nos propres données, fondées sur les données de l'assurance-chômage.

M. Hawkes: Où prenez-vous vos données sur la main-d'oeuvre active? Ce ne peut être de l'assurance-chômage. Et vous n'avez pas de données vous-même sur la main-d'oeuvre

[*Texte*]

Mr. D. Campbell (Executive Director, Labour Market Development, Canada Employment and Immigration Commission): The basic labour force material comes first of all from Statistics Canada at the provincial level or the 50 regions they run. If I recall correctly, it is then disaggregated to a constituency basis using detailed census track material, and that produces the labour force for the constituency. The UI data, which is the numerator, is similarly disaggregated, I think, to a postal walk basis, and then reconstructed to distribute UI unemployment amongst constituencies.

Mr. Hawkes: So it is a guess.

Mr. Roberts: It is a good estimate. You argue it is a guess because of the aggregate allocation.

Mr. Hawkes: Take a community like Calgary, which has had rapid growth, okay? The last time a census was done which gives you an accurate picture of the labour force by ridings was 1981. It is now 1984, all they do is guess, and you get an anomaly. In the City of Calgary, you have five ridings. One of those is presumed to have an enormous labour surplus rate, and it is basically because of an underestimate of the size of the labour force.

Mr. Roberts: No, I think we would be getting into a semantic quarrel. I would say no, it is not guess; it is an extrapolation. It is not a guess in the sense that . . .

Mr. Hawkes: It is not an extrapolation; it is a guess.

Mr. Roberts: No, it is not a guess. If we just pick a number out . . .

Mr. Hawkes: It is a guess.

Mr. Roberts: No, no, it is an estimation.

Mr. McGrath: In any event, Mr. Chairman, Mr. Hawkes is our of order. He is taking up my time.

I have one final question, and then Mr. Hawkes can take over. Again, it is unrelated but it is coming out of the Estimates. The department's figures indicate that only about 55% of the institutional trainees are employed three months after the completion of their courses. I would like an explanation for that because it would imply, it would indicate to me that our training programs are training people for jobs that in fact do not exist. That is a very startling percentage and it is taken right out of your Estimates.

[*Traduction*]

active. Votre formule ne peut pas être juste. C'est seulement une estimation.

M. D. Campbell (directeur exécutif, Développement du marché de travail, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada): Les données de base sur la main-d'oeuvre active viennent d'abord de Statistique Canada. Elles sont réparties entre les provinces ou les 50 régions. À partir de là, elles sont réparties selon les circonscriptions, compte tenu des autres données fournies par le recensement. Le produit final donne la main-d'oeuvre active selon les circonscriptions. De la même façon, les données de l'assurance-chômage constituent le numérateur. Elles sont réparties, elles aussi, selon un itinéraire. Elles permettent de déterminer le taux de chômage dans les circonscriptions.

M. Hawkes: C'est une estimation, comme je le disais.

M. Roberts: Une bonne estimation. Vous dites que c'est une estimation à cause du total.

M. Hawkes: Prenez une localité comme Calgary, qui connaît une forte croissance. Votre dernière base de données pour la main-d'oeuvre active dans les circonscriptions était le recensement de 1981. Nous sommes en 1984. Donc, les résultats à partir de ces données ne peuvent qu'être une estimation. Ils représentent une anomalie. Dans une ville comme Calgary, il y a cinq circonscriptions. Une de ces circonscriptions est censée avoir un taux de main-d'oeuvre excédentaire énorme. C'est simplement dû au fait que la main-d'oeuvre active est sous-estimée.

M. Roberts: Nous pouvons nous engager dans une querelle de mots, mais je vous dis que ce n'est pas une estimation mais une extrapolation. Ce n'est pas une estimation en ce sens que . . .

M. Hawkes: Ce n'est pas une extrapolation, c'est une estimation.

M. Roberts: Ce n'est pas une estimation. Prenez un chiffre . . .

M. Hawkes: C'est une estimation.

M. Roberts: Pas du tout.

M. McGrath: De toute façon, monsieur le président, l'intervention de M. Hawkes est inacceptable. Il prend mon temps.

J'ai une dernière question. M. Hawkes n'a qu'à attendre son tour. Elle n'a rien à voir avec ce qui précède, mais est quand même reliée aux prévisions budgétaires dont le Comité est saisi. Les chiffres du ministère indiquent que seulement 55 p. 100 des stagiaires en institution travaillent trois mois après avoir terminé leurs cours. Je voudrais une explication à ce sujet, parce qu'il semblerait que nos programmes de formation auraient tendance à former des gens pour des emplois qui n'existent pas. C'est un pourcentage surprenant, d'autant plus qu'il est tiré directement des explications sur les prévisions budgétaires.

[*Text*]

• 1745

Mr. Roberts: I have asked the officials to check the figure. It goes back to a comment I think I made earlier, about the difficulties of not having a sufficient knowledge base to forecast with a great deal of accuracy, in many cases, where the employment opportunities are to be found. That was one of the reasons why under the National Training Act in 1982 there was a shift to more industrial-based training, in the belief that the market forces were likely to operate more accurately to ensure the training undertaken in those circumstances would provide longer-term employment.

I mentioned earlier that there are many parts of the country in which there is a feeling that you cannot move away from institutional employment because there is not the industrial base to give the kind of industrial training which I believe is more effective in terms of producing longer-term jobs. All I can really say is that we try to get the percentage up by improving the labour market analysis which will come from the Canadian Occupational Projection Systems and the Labour Market Research Institute.

Mr. McGrath: It does indicate to me, Mr. Chairman, that we have to sit down and take a long, hard look at where we are going in training programs. Are we satisfying objectives and are our objectives, in fact, relevant to what is happening in society in terms of structural change, in terms of our need to be more competitive and more innovative? It seems to me that our training programs have not kept abreast of changes in society and changes in technology. I think that is an area of tremendous concern, given the fact that we have half a million women unemployed and half a million young people unemployed, and the impact that the microchip is going to have on the service sector, which accounts for what . . . about 80% are women. We are going to have tremendous problems down the road if we do not come to grips with this now, and you and I, Minister, heard this when we were at the OECD meetings. Indeed, I certainly benefited from it and I would like to see some indication that the government has learned something from it.

Mr. Roberts: I certainly did learn from the OECD meetings, and some of what we learned was embodied in the announcements made at the end of last week about our training programs and some of the pilot projects which we have mounted, but I associate myself with a sense of concern to what Mr. McGrath has expressed.

My officials tell me there is a point of some significance that perhaps should be put on the record in terms of Mr. McGrath's statistical comment. Perhaps I could ask Mr. Edwards to make it.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, of our trainees, 15% were employed before they went on training. Three months after the training, the figure that Mr. McGrath has quoted is accurate . . . 52% are employed—which leaves, I guess, 48% that would not be employed. But I think that is quite a radical shift from the before-training to the after-training situation. I think also relevant is the enormous shift that has taken place

[*Translation*]

M. Roberts: J'ai demandé aux fonctionnaires de le vérifier. J'en parlais un peu plus tôt lorsque je faisais allusion à la difficulté de prévoir justement, dans bien des cas, les possibilités d'emploi à venir. Il faut une base de données suffisante. C'est ainsi qu'en vertu de la Loi nationale sur la formation en 1982 il y a eu une nouvelle orientation dans le sens d'une formation industrielle. Et c'était à partir de l'hypothèse selon laquelle les forces du marché pouvaient davantage assurer que la formation donnée dans ces conditions permette l'emploi à long terme.

Dans bien des régions du pays, les gens font valoir aujourd'hui que la formation en institution est toujours nécessaire parce que la base industrielle n'est pas suffisante pour donner la formation industrielle nécessaire en vue d'un emploi vraiment à long terme. Tout ce que je puis vous dire c'est que nous essayons constamment de relever ce pourcentage en améliorant les données sur le marché du travail telles qu'établies par le système de projection des professions au Canada et l'Institut de recherche sur le marché du travail.

M. McGrath: Il me semble tout de même, monsieur le président, que nous devons nous asseoir et revoir attentivement nos programmes de formation. Atteignons-nous vraiment nos objectifs? Nos objectifs eux-mêmes tiennent-ils compte des changements structurels dans notre société, de la nécessité pour nous d'être de plus en plus concurrentiels et innovateurs dans ce domaine? Il me semble à moi que nos programmes de formation n'ont pas suivi l'évolution de notre société ou l'évolution de la technologie. Nous devons être très préoccupés, compte tenu du fait que nous avons actuellement un demi-million de femmes ainsi qu'un demi-million de jeunes en chômage. Quel sera l'effet de la puce sur le secteur des services, composé à 80 p. 100 de femmes, si je comprends bien? Nous aurons de graves problèmes à l'avenir si nous ne prenons pas les dispositions nécessaires maintenant. Vous et moi, monsieur le ministre avons entendu ce refrain lors des réunions de l'OCDE. Personnellement, j'en ai tiré quelque chose. J'espère seulement que le gouvernement a appris lui aussi quelque chose.

M. Roberts: Nous avons appris quelque chose lors de ces réunions de l'OCDE, tel qu'en témoignent les déclarations que nous avons faites vers la fin de la semaine dernière au sujet de nos programmes de formation et de certains de nos projets pilotes. Il reste que je partage personnellement la préoccupation de M. McGrath.

Mes hauts fonctionnaires me signalent qu'il y a un point important à porter au compte rendu relativement aux observations antérieures de M. McGrath sur les données statistiques. Je vais faire appel à M. Edwards.

M. Edwards: Pour ce qui est de nos stagiaires, 15 p. 100 étaient employés avant de suivre leur formation. Trois mois après leur formation, comme l'a indiqué M. McGrath, 52 p. 100 d'entre eux étaient employés, ce qui faisait que 48 p. 100 n'étaient pas employés. C'était quand même une amélioration considérable par rapport à leur situation antérieure. Pour ce qui est de la formation dans l'industrie par rapport à la

[*Texte*]

over the last 15 years in the mix of industrial versus institutional training. If we go back to the late 1960s, about 1% of our total training expenditures were industrial. Today they are over 20%. So there is a significant shifting in the balancing of our priorities in regard to training.

Mr. McGrath: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman.

Keeping in mind the recent experience with the Special Employment Initiatives Program and our desire for criteria, which was slow in coming, and what happened in the House subsequently, you have announced out of your department a lot of new programs in the last two or three weeks. When are Members of Parliament going to get those very specific criteria, and could you be exact? Will we have them in a week? Will we have them in two weeks? When are we going to see the specific criteria which your department is applying for the expenditure of those funds in all those new programs?

Mr. Roberts: Some of those programs are expansions of existing programs, where the criteria are obviously already available.

• 1750

The criteria will be given as soon as the programs become operational. Some of them are, for instance, co-operative education and literacy schemes which still have to be worked out, but as soon as they are available we will make them available to members. For those existing now, such as the Environment 2000 program, those criteria would be available. That would be provided by the relevant department, not always mine.

Mr. Hawkes: Will there be brochures and things of that kind with exact criteria available to the general public when those programs . . . ? I want assurance that decisions will not be made prior to Members of Parliament and the Canadian public seeing criteria. That was our experience with special employment initiatives: all kinds of decisions were made; the public did not have equal access.

Mr. Roberts: I think the answer basically is yes. I should emphasize that we are not talking about programs allocated on a constituency basis.

Mr. Hawkes: Agreed.

Mr. Roberts: We are talking about a variety of programs—somewhere around I have the press sheet. The question of the degree to which communication will take place on some of them—for instance, the Environment 2000 program—is not in my hands, but I am sure that the information is already available and is publicly distributed.

We cannot distribute the criteria for a program that has not yet been worked out. Many of these programs involve co-

[*Traduction*]

formation en établissement, il faut bien reconnaître qu'il y a eu un changement d'orientation radical au cours des 15 dernières années. Vers la fin des années 1960, seulement 1 p. 100 de toute la formation se donnait dans l'industrie. Maintenant le pourcentage est de 20 p. 100. Nous avons donc revu nos priorités à cet égard.

M. McGrath: Merci.

Le président suppléant (M. Dubois): C'est à monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président.

Après le programme des initiatives spéciales pour l'emploi, les critères à cet égard tardent toujours, et après les événements récents à la Chambre, vous avez annoncé au cours des deux ou trois dernières semaines à partir de votre ministère un certain nombre de nouveaux programmes. Quand les députés du Parlement connaîtront-ils les critères relatifs à ces programmes? Dans une semaine? Dans deux semaines? Pouvez-vous être précis? Quand votre ministère produira-t-il les critères précis s'appliquant à ces dépenses?

M. Roberts: Certains de ces programmes ne sont que des prolongements de programmes existants, de sorte que les critères s'y rattachant sont déjà connus.

Les critères seront révélés dès que les programmes deviendront opérationnels. Certains de ces critères, comme ceux qui concernent l'instruction mixte, les programmes d'alphabétisation, doivent encore être mis au point. Cependant, dès que nous les aurons bien définis, nous vous en informerons. Dans le cas de programmes existants, comme celui d'Environnement 2000, les critères sont évidemment disponibles. Cependant, ce serait le ministère compétent et non le mien qui pourrait vous les donner.

M. Hawkes: Est-ce qu'il y aura des brochures qui seront disponibles au grand public et qui indiqueront les critères exacts pour chaque programme lorsque ceux-ci . . . ? Je veux être sûr que les décisions à cet égard ne seront pas prises avant que les députés et que le grand public n'aient eu la possibilité de les voir. En effet, d'après l'expérience que nous avons connue relative à différentes initiatives d'emploi spéciales, des décisions ont été prises sans que le public ait quoi que ce soit à dire.

M. Roberts: La réponse à votre question est oui. Je dois dire que nous ne parlons pas de programmes qui s'appliquent à différentes circonscriptions.

M. Hawkes: D'accord.

M. Roberts: Il s'agit de différents programmes dont on parle sur le communiqué. Il ne dépend pas de moi d'établir le degré de communication qui aura lieu pour certains de ces programmes, par exemple Environnement 2000, mais je suis sûr que l'information est déjà disponible et a été distribuée.

Nous ne pouvons cependant pas divulguer les critères d'un programme quand celui-ci n'a pas encore été complètement

[*Text*]

operation with the private sector and with others and the criteria are being worked out now before the program becomes operational. Some of them will become operational in the autumn. As the criteria are developed we will distribute them to the Members of Parliament.

Mr. Hawkes: Okay.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Yes, Mr. Hawkes, the Department of the Environment have some form applications, some sheets and paper, to present the programs when people have requests for projects. So it is all available.

Mr. Hawkes: I would just point out that some of them are dedicated to helping small business. The problem with that is that you are taking far too long for approvals. Small business moves more quickly and by the time they get approval they cannot do take-up. That that is happening throughout the country you may not be aware, but I simply make that as a comment.

I would like to move to visitors visas again, a topic I opened up this morning. You laid on the table the information that the health of a potential visitor was one of the criteria being used to determine whether or not they could visit Canada. No such similar criterion exists at the border for the countries not requiring visas. You give me curiosity as to what other criteria are out there for visitors. In those countries where we have visa what special criteria are there? If it is a big list, maybe we had better just get it in writing.

I have a particular concern, as I mentioned this morning, about one particular case which I have brought to the attention of your office where the basis of refusal simply seems to be a handicap. It is not a contagious disease or anything. It is Down's syndrome. It is a retardation condition. Your officials are refusing a visitor's visa to that individual to come with their parents, and that bothers me.

Mr. Roberts: Obviously there are criteria for the issuance of a visa. If one were just going automatically to issue the visa without any kind of assessment, there would be no point in having it. To the best of my recollection the criteria are not tremendously extensive or difficult to apply, and I would ask one of the officials to ensure that you receive them.

You also seem to have in mind a specific case, and—I do not mean now—I would be quite happy to look into that personally if you will give me the details.

Mr. Hawkes: It is already in your office. I think there are two sets of letters on it at this point.

Mr. Roberts: I will look into it.

We will also provide to you the general criteria which are applied in relation to visitors visas.

Mr. Hawkes: Okay.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Do you have more questions?

[*Translation*]

conçu. Beaucoup de ces programmes impliquent une coopération avec le secteur privé et d'autres organismes et les critères sont évidemment établis avant que le programme ne devienne opérationnel. Pour certains, il s'agira de l'automne. Au fur et à mesure que les critères seront établis, nous en informerons les députés.

M. Hawkes: D'accord.

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Hawkes, le ministère de l'Environnement dispose de demandes, de formules que peuvent remplir les personnes qui veulent réaliser certains travaux. Donc, tout cela est déjà disponible.

M. Hawkes: Dans le cas de certains programmes d'aide aux petites entreprises, l'approbation prend beaucoup trop longtemps. Vous n'êtes peut-être pas au courant de la situation, mais c'est pourtant ce qui se passe.

J'aimerais revenir à la question des visas pour visiteurs, question dont j'ai parlé ce matin. Vous avez dit que la santé était un des critères d'entrée au Canada. Des critères semblables n'existent pas pour les pays pour lesquels un visa n'est pas nécessaire. Je me demande quels autres critères il existe pour les visiteurs dans de tels cas. S'il s'agit d'une longue liste, il vaudrait peut-être mieux l'obtenir par écrit.

Un cas en particulier me préoccupe, j'en ai déjà parlé ce matin et j'ai d'ailleurs attiré l'attention de votre bureau sur cette question. Il semblerait que la raison pour laquelle on ait refusé l'entrée au pays a un visiteur était simplement due à son handicap. Or, il ne s'agit pas d'une maladie contagieuse, mais tout simplement du syndrome de Down, c'est-à-dire une forme d'arriération mentale. Vos agents ont refusé un visa de visiteur à cette personne qui devait venir au Canada avec ses parents. Une telle situation me préoccupe.

M. Roberts: Il y a évidemment des critères d'émission d'un visa. Si le visa se décernait automatiquement sans évaluation, il ne serait pas nécessaire d'avoir instauré une telle pratique. Si je me souviens bien, les critères ne sont pas très nombreux ni très difficile à appliquer et je demanderais à un de mes fonctionnaires de vous en informer.

Vous me donnez un cas précis et je serais très heureux de m'en occuper personnellement si vous me donniez les détails.

M. Hawkes: Ils sont déjà dans votre bureau ainsi que deux lettres sur la question.

M. Roberts: J'étudierai celles-ci.

Nous vous ferons parvenir également les critères généraux qui s'appliquent en matière de visas de visiteurs.

M. Hawkes: D'accord.

Le président suppléant (M. Dubois): D'autres questions?

[*Texte*]

Mr. Hawkes: I have enough questions to stay here all night, but 6 o'clock is the deadline.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Yes, I know, but I have to catch a taxi to catch a flight to go to my riding to sell the job-creation program so I want to be able to go.

Mr. Hawkes: And sell your chances of re-election too, I bet.

Anyhow, on page 3 of your response to our task force report you point out that:

> In Quebec Health and Welfare Canada is currently funding an experimental program to assist welfare recipients in finding employment.

The thrust of our recommendation was for those kinds of recipients to be involved in training. Is there a misinterpretation of our recommendation here, or are you in an experimental program in Quebec where welfare recipients can take training while they are . . .

• 1755

Mr. Roberts: There is a program negotiated between Health and Welfare and the Government of Quebec for that kind of activity in the context of the CAP program—the Canada Assistance Plan.

Mr. Hawkes: Okay.

UIC payments—I mentioned that earlier—are regressive. A high-income earner gets to deduct their payments from income earned; and if they are at a 50% tax rate, they are really paying 50%. The whole system is regressive. A small business that has no profit pays dollar dollars; a large business pays 50¢ dollars. You indicate that one of our proposals—in fact, the tax-sheltered savings for education—would be regressive. Yet you have a much larger system which, if you follow the same logic, is regressive. Do you intend to take any action relative to the larger system, if in fact you are concerned about regression?

Mr. Roberts: I think this goes back to the fundamental question of philosophy, which I think is going to have to be debated and hammered out with the public—and that is, whether it is insurance for which a specific fee should be paid; and then one can legitimately ask the question, should that fee be varied, depending on the call for benefits under the policy, or . . .

Mr. Hawkes: A few years' regression.

Mr. Roberts: —I am arriving at Mr. Hawkes' concern—or whether what you are dealing with is a social support policy, in which case the method of payment for it is a regressive one, which should be balanced in some other way.

Mr. Hawkes: You see, Mr. Fennell's line of questioning was really the concern of that large sector of the Canadian economy, the small business sector, which in many cases does not have a bottom-line profit, for which in effect these kinds of

[*Traduction*]

M. Hawkes: J'en ai suffisamment pour rester ici toute la nuit mais nous ne pouvons dépasser 18 heures, notre limite.

Le président suppléant (M. Dubois): Je sais, cependant je dois prendre un taxi pour me rendre à l'aéroport; ça me permettra de faire un bon travail de promotion de ce programme de création d'emplois. Je voudrais donc partir.

M. Hawkes: Et vous aimeriez par la même occasion augmenter vos chances de réélection, n'est-ce pas.

A la page 3 de votre réponse au rapport de notre équipe de travail, vous indiquez ceci:

> Au Québec, Santé et Bien-être Canada finance à l'heure actuelle un programme expérimental d'aide aux assistés sociaux afin que ceux-ci puissent trouver de l'emploi.

Nos recommandations visaient surtout à ce que ces assistés sociaux puissent obtenir des cours de formation. Aurait-on mal compris nos recommandations ou bien avez-vous lancé un programme expérimental au Québec dans le cadre duquel les assistés sociaux peuvent bénéficier de programmes de formation alors qu'ils . . .

M. Roberts: Un programme a été mis au point entre Santé et Bien-être et le gouvernement du Québec pour créer ce genre d'activité dans le cadre du Programme RAPC—le Régime d'assistance publique du Canada.

M. Hawkes: Très bien.

Les indemnités de chômage, je l'ai déjà dit, sont régressives. Un salarié des tranches supérieur en déduit les paiements de son salaire, et s'il est imposable à 50 p. 100, il paie en réalité 50 p. 100. C'est tout le système qui est régressif. Une entreprise qui ne fait pas de bénéfice verse ces indemnités en dollars entiers, alors qu'une grande entreprise paie 50c. par dollar. Vous nous dites que l'une de vos propositions, à savoir l'épargne pour l'éducation qui bénéficie d'un dégrèvement fiscal, serait régressive mais vous avez un système beaucoup plus vaste qui serait régressif si vous adoptez la même logique. Si vous vous préoccupez vraiment de cette question, avez-vous l'intention de prendre des mesures en ce qui concerne ce système plus large?

M. Roberts: Je crois qu'on en revient là à une question de philosophie plus fondamentale dont il va falloir discuter en public et sur laquelle il faudra s'entendre, à savoir, s'il s'agit d'une assurance pour laquelle il faut verser certaines primes, après quoi on pourra se poser en toute légitimité la question de savoir si cette prime est variable selon les indemnités qui sont prévues dans le cadre de la police d'assurance, ou . . .

M. Hawkes: C'est une régression de plusieurs années.

M. Roberts: . . . j'en arrive à ce qui préoccupe M. Hawkes—ou s'il s'agit d'une politique d'aide sociale, auquel cas le mode de paiement est régressif et devrait être ajusté d'une autre façon.

M. Hawkes: C'est que les questions de M. Fennell traduisaient l'inquiétude d'un grand secteur de l'économie canadienne, celui de la petite entreprise qui très souvent ne réalise pas de bénéfices et pour qui ce genre de charge patronale

[*Text*]

payroll taxes are deductions from equity base. In the case of large, profitable firms they are really cost-shared, with government, payments into a fund. There is really a very major inequity here; and the cost to small business, to the non-profitable small business getting started, is enormous with the present system. We recommend a switch to some kind of tax credit system on carry-over principles which would allow more equity in that system.

Mr. Roberts: It seems to me that the basic question here is whether you are funding something which is of general application to all the members of society and therefore should be paid from the general tax base as such, or there are benefits flowing from this structure which are particularly advantageous to certain sectors of the community, namely employers and employees. If so, then it is not unreasonable to expect employers and employees to participate in the financing of that benefit, which largely comes to them: largely comes to the employer in enhanced human resources to main productivity; advantages to the employee in skills which provide him with continuing employment. In other words, if it is conceived of as an investment which employers and employees make in their own well-being, then the argument of regressivity does not seem to me to apply unless you are—the logical *reductio ad absurdum* of that would be a rejection of market system of pricing within the economy.

That is why I suggested that to a large extent the question of regressivity and how you handle it depends on the degree to which you look at the system as one of generalized social support, as opposed to concentrated benefits of specific advantage to factors of production in the economic system.

Mr. Hawkes: It costs low-income earners more to make their premium payments than it does high-income earners; and that is the basic notion of regressivity.

Mr. Roberts: But you can make that argument for any expenditure by anyone of lower income rather than higher income for any good which he needs, whether it is bread, milk, recreation, or investment in his own capacity.

Mr. Hawkes: This is a compulsory payment. It is a tax.

Mr. Roberts: It seems to me—and I do not say this unkindly . . . if you were to be completely logical, you would be driven, in effect, into a communistic assessment of the marketplace and how to replace it with other factors. I am not suggesting you are arguing that; I only suggest that that is a logical extension of your argument.

Mr. Hawkes: Just a comment. When the Minister on page 11 tries to indicate that the opposition is in favour of the government's advertising program, I just want to be on record as saying that there are many, many parts of that advertising program that I think are atrocious. We happen to recommend a better use of some of those advertising dollars, in my opinion. But to imply that we approve of the government's advertising

[*Translation*]

représente des déductions du capital de travail. Dans le cas de grandes entreprises rentables, ces charges sont à frais partagés, le gouvernement versant des cotisations à une caisse. L'injustice est vraiment flagrante dans ce cas et avec le système actuel, la charge est écrasante pour les petites entreprises, en particulier pour celles qui débutent et ne sont pas rentables. Nous recommandons l'adoption d'un système de crédit d'impôt basé sur les principes de reports, qui introduirait plus de justice dans le système.

M. Roberts: La question fondamentale, à mes yeux, est de savoir si vous financez des prestations à l'intention de tous les membres de la société et qui, par conséquent, devraient être basées sur l'assiette fiscale générale, ou si les prestations qui en découlent profitent particulièrement à certains secteurs de la collectivité, à savoir les employeurs et les employés. Dans ce dernier cas, il est assez logique de demander aux employeurs et aux employés de participer au financement de ces prestations, dont ils profitent largement, l'employeur en optimisant les ressources humaines pour la productivité, et l'employé, avec des qualifications qui lui permettent de garder son emploi. Autrement dit, si on conçoit ce financement comme un investissement que consentent employeurs et employés dans leur propre intérêt, l'argument de régressivité ne semble pas s'appliquer à moins que vous ne soyez—à moins que vous ne poussiez les choses à l'extrême ce qui reviendrait à rejeter le système d'établissement des prix du marché dans notre économie.

C'est pourquoi j'ai proposé que dans une grande mesure, la question de régressivité et la façon de la traiter dépend de la façon dont vous concevez le système: soit un système de solidarité générale, avec, en opposition, une concentration des profits qui favorisent particulièrement les facteurs de production du système économique.

M. Hawkes: Mais le petit salarié paie davantage en primes que ne le fait le salarié des tranches supérieures, et c'est la notion fondamentale de régressivité.

M. Roberts: Mais cet argument vaut pour toutes les dépenses des personnes des tranches inférieures de revenu pour tous les biens qu'elles veulent acquérir, qu'il s'agisse de pain, de lait, de loisirs ou d'investissement à son propre compte.

M. Hawkes: Mais il s'agit ici d'un paiement obligatoire, d'un impôt.

M. Roberts: Il me semble—et ceci soit dit sans acrimonie—que si vous étiez tout à fait logique, vous seriez amenés à voir le marché comme le font les communistes, et à vouloir le remplacer par d'autres facteurs. Je ne dis pas que c'est ce que vous prônez, mais que c'est simplement aller jusqu'au bout de votre argument.

M. Hawkes: Une simple observation: À la page 11, le ministre essaie de montrer que l'opposition est en faveur du programme de publicité du gouvernement mais je voudrais, moi, affirmer pour le compte rendu que de grandes parties de ce programme me paraissent de fort mauvais goût. En fait, nous favoriserions une meilleure utilisation de certains de ces montants qui sont alloués à la publicité. C'est tout à fait erroné

[*Texte*]

program is going one step beyond where any of us, in the Conservative Party, would like to go.

• 1800

Mr. Roberts: I will comment, because we have mounted in the department advertising programs, but they are informational in nature, they are not advocacy. The word "advocacy" was used in your task force report and, indeed, we have often been criticized for those programs. I think you are—you may not agree that you are, but I think that you are—endorsing the kind of advertising we have been undertaking.

Mr. Hawkes: There is a certain amount of cruelty in an advertising program for programs for which the money has already been spent. When you get expectations, people coming into your centres to plot the programs and there is not enough budgetary money for take-up, then I suggest to you that not only have you wasted advertising dollars but you have gone one step beyond that and you have created a kind of cruel condition in the country, through your use of advertising dollars.

Mr. Roberts: I would disagree with that statement too, because I believe the citizens of Canada have the right to know that those programs exist and they are available for them to apply for, even if there are more people applying for programs . . .

Mr. Hawkes: When so many folks get disappointed that way, that is cruel.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Okay. Thank you, Mr. Hawkes. Thank you, Mr. Minister.

I want to say thank you to every member who stayed to the end, to yourself, Mr. Hawkes and myself, and also to all the officials who were here all day to respond to questions.

I will adjourn the meeting now until the next call of the Chair.

[*Traduction*]

que de laisser entendre que nous, au Parti conservateur, appuyons la campagne de publicité du gouvernement.

M. Roberts: Nous avons effectivement lancé des campagnes de publicité dans le ministère mais ce sont des programmes destinés à informer le public plutôt qu'à défendre certaines de nos options. Vous avez parlé de cet aspect de la défense des programmes dans le rapport de votre groupe de travail et on nous a souvent critiqués à ce sujet. Même si vous n'êtes pas de cet avis, je pense que votre parti est favorable à ce genre de publicité que nous faisons.

M. Hawkes: On peut parler de cruauté quand on fait de la publicité sur un programme dont les crédits sont déjà dépensés. Quand on crée de faux espoirs chez les membres du public qui voudraient se prévaloir de ces programmes, j'estime qu'il ne s'agit pas seulement d'une perte d'argent mais aussi d'une sorte de cruauté.

M. Roberts: Je ne suis pas d'accord avec vous car je crois que les citoyens du Canada ont le droit de savoir que ces programmes existent et qu'ils peuvent faire une demande, même s'il y a davantage de personnes qui sollicitent . . .

M. Hawkes: Quand il y a tant de personnes déçues de cette façon, c'est cruel.

Le président suppléant (M. Dubois): Merci, monsieur Hawkes. Merci, monsieur le ministre.

Je voudrais remercier tous les membres qui sont restés jusqu'à la fin, vous-même, monsieur Hawkes et moi-même, et tous les fonctionnaires qui ont été ici toute la journée pour répondre à nos questions.

Je lève la séance jusqu'à nouvel ordre.

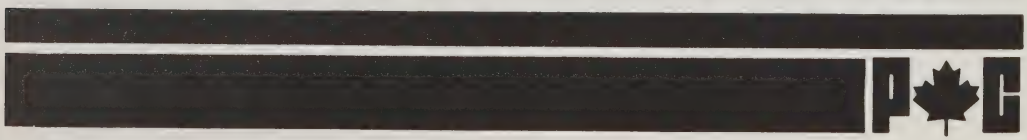
APPENDIX "TRAV-2"

Major Findings and Recommendations

A Task Force on Technological Change and Manpower Retraining

April 7, 1984

PROGRESSIVE CONSERVATIVE PARTY OF CANADA



Task Force on Technological Displacement and Manpower Retraining

Major Findings

The report concludes that in most sectors of the Canadian economy, the extent of recent technological development has been less than satisfactory. The Task Force finds that Canadian industry tends to be slow to recognize much of the potential of emerging technologies. Short-sighted and poorly conceived government developmental policies are seen as a contributing factor in the technological lag.

While the Task Force acknowledges the tremendous productivity enhancing opportunities afforded by new technologies, we felt it unwarranted to conclude that large-scale unemployment would necessarily result. We viewed technological change as only one of a number of major upheavals likely to affect future labour market performance. Deemed equally important

are changing structural and economic realities in the global market place resulting from increased international competition, shifting consumption patterns, and destablizing flux in the world currency regime. It is felt that these changes will cause the relative national importance of different industrial sectors to shift and thus significantly transform the occupational and skill requirements of the labour market.

The Task Force finds the state of training and re-training vis-à-vis advanced technological surroundings in need of an overhaul. Despite persistently high levels of unemployment, we observed that many Canadian companies report difficulties in hiring and retaining the skilled manpower they need. Existing public and private training initiatives are found to be inadequate to meet the massive re-training needs resulting from rapid technological and structural changes. It is also noted that the role of the private profit and non-profit sectors could be considerably expanded. The Task Force terms a disgrace the fact that public educational institutions are often unable

to afford needed equipment for training and hence make appropriate changes in curricula to reflect changing skill needs.

This report suggests that the extent and adequacy of cooperation between government agencies, industry and labour in providing training related to technological advances is not satisfactory. Coordination and cooperation between the parties involved tend to be low and relationships are too frequently characterized by mistrust and antagonism. Wasted resources and the inappropriateness of many training initiatives are seen as by-products of this fact.

Given the relatively low level of penetration of recent technological innovations in Canadian industry, the Task Force felt it was premature to comment on whether working conditions had improved as a result of technological changes.

If we are to remain globally competitive and thus retain and improve our standard of living ,public policy must better address the following major problems:

1. The need for better information dissemination, to industry and workers, on emerging technological opportunities.

2. The need to target public policy toward the encouragement of productivity enhancement in the private and public sectors.

3. The need to improve the methods and speed with which labour makert data is gathered, processed and disseminated.

4. The need to increase educational consumerism; to expand private sector training initiatives; to

upgrade existing public education facilities; to improve the quality of training faculty and to explore new methods and means of delivering training.

5. The need to improve cooperation between governments, industry and labour.

In this computer age the OECD tells us that 30% of Canada's workforce is functionally illiterate. Research data show that, on average, Japanese adults score 10 points higher than North Americans on intelligence tests. Futurists seem to agree that in coming years, economic growth will, in large measure, come from innovation and new knowlege.

None of the problems we identified can adequately be addressed without a major commitment to the development of our resources.

Over 90% of the people in today's labour force will still be in the labour force in 1990. Given the pace of technological and structural change, the challenge before us is obvious: we must put in place mechanisms and policies to ensure the achievement of needed levels of training and retraining. Income support needs will be a major factor in the decision adults make about enrolling in training.

The systems that must be put in place to meet this challenge involve some major shifts in public policy and the Task Force identifies five such shifts:

1. Changes in the tax system designed to promote an increase in "educational consumerism" by encouraging individuals and firms to make monetary investments in the development of "Human Capital".

2. Expand the opportunities for recipients of social

assistance to participate in programs that will help them to develop skills for the future.

3. Increasing the role played by the private sector (profit and non-profit) in the delivery of educational services.

4. Development of better public policy dedicated to the creation of new knowledge and knowledge products as the cornerstone of a future-oriented industrial strategy.

5. Restructuring systems and institutions in our society to facilitate cooperation and reduce confrontation between governments, labour and businesses.

Major Training Recommendations

In tackling the training issue the Task Force proposes the following recommendations:

A. Financial Support for Trainees

The sources of support for trainees should include money from employers and government. There are many ways of accomplishing this mix, but we suggest the following:

i) Anyone eligible for public assistance programs (including unemployment insurance, welfare, or Workmen's Compensation) should be allowed to pursue training while receiving benefits, even in non-government-sponsored programs. Such programs should also be modified to clearly assert, as a primary purpose, the development of human potential. Thus, they must be of sufficient duration to allow individuals to acquire the needed skills so they will be less likely to require financial assistance in the future.

ii) Individuals should be encouraged to invest in their own development and this can be facilitated in several ways;

(a) Allow tax sheltered savings plans which can be used for educational purposes. If we allow people to save tax sheltered money for investment in a home, we should allow a similar plan for investment in an education.

(b) Educational costs should be deductible from income from any source. Education is an investment by the individual and should be treated as such in tax law.

(c) Many of the individuals who need training the most are cash poor. They are also frequently asset poor. If they are to make a contribution to their own education, then it will have to be done through some kind of loan mechanism. Such loans will have to guaranteed if they are to come from private lenders. The current Student Loan Program could be greatly expanded for this purpose, as one possible means of achieving this goal. Alternatively, we might consider the development of a publicly guaranteed or insured "educational" mortgage plan.

(d) The Unemployment Insurance Act should be modified substantially to reflect a commitment to employment, rather than unemployment. Benefits should be payable for the purposes of assisting in labour market adjustments, increasing the skill level of individuals, facilitating mobility and providing counselling and training to those with insufficient experience or skills to compete effectively for jobs. Payments into the fund should be treated not as an expense but as a tax credit so that the current inequities will disappear.

Individuals who contribute to the fund over extended periods of time, without using the benefits, should be able to look forward to more flexible longer benefit terms that would allow them to be retrained.

(e) Employers willing to provide financial support to employees to engage in training on either a fulltime or part-time basis should be encouraged to do so through the tax system. All such costs should be treated as deductible expense items. In addition, there should be a tax credit to offset such costs.

The effect of these policies would be the greater provision of training and retraining opportunities for those who could not otherwise gain access to a training program. Moreover, the system would attract funds from a greater variety of sources than currently exists, in order to provide a more highly skilled workforce.

B. Functional Illiteracy and Basic Upgrading

(i) Immediately upon the formation of a new government there should be an attempt to convene a Federal-Provincial conference for the sole purpose of developing an action plan to combat

adult illiteracy. Representatives of national voluntary organizations and national labour unions should be invited to participate in that conference.

ii) Work should commence immediately on the further development and production of teaching materials for use by quasi-professional teachers who will be recruited to work with functionally illiterate adults. A public advocacy program should be developed to increase public awareness of the role of education generally, and the eradication of adult illiteracy specifically.

C) Availability of Opportunity

i) A new government should make an immediate commitment of matching dollars to encourage provinces and the private sector to purchase state-of-the-art equipment for training programs.

ii) Tax laws should be changed to allow for accelerated write-offs of all equipment costs for any private business that uses state-of-the-art equipment for training purposes. Such allowances should be very

generous and designed to accelerate the commitment of private business to fuller participation in the educational process.

iii) Every department of the federal bureaucracy should be immediately challenged to produce concrete plans for the potential utilization of their physical and human resources as part of a national scheme to improve the availability of training opportunities for the Canadian workforce.

iv) Educational proposals should be solicited from the voluntary non-profit sector and the private profit-making sector. These sectors must be encouraged to tell the government what help they require in order to make a major contribution to the provision of training opportunities.

v) Consideration should be given to increasing public rental or ownership of communication pathways, such as Anik satellite channels, that could be used to make educational opportunities more readily available to more people at lower cost.

D. Availability of Teachers

i) The proper mechanism to encourage the development of highly qualified teaching manpower at the Ph.D. level is through increased funding to the granting councils or private sector scholarships. The availability of graduate teaching assistantships, private sector scholarships, and research assistantships is the critical ingredient in encouraging bright young people to continue their education through to the Ph.D. level.

ii) Working with the provincial governments, it should be possible to develop short-term programs that will enable people with content knowledge to learn enough about teaching methods to enable them to play a quasi-professional role in helping Canadian society address the need for a rapid increase in educational opportunities.

iii) In areas where we do have critical skill shortages, coupled with a shortage of qualified teachers, then there should be an infusion of targetted public funds to attract the required teachers. Each infusion of targetted funds of this kind should be for clearly specified time limits.

E. Trades Training

I) The federal government should play a leadership role in encouraging the provinces to standardize occupational licensing criteria and guarantee inter-provincial portability of skills.

ii) A conference of business, labour and provincial ministers should be convened at the earliest possible moment to examine the issue of apprenticeship training in Canada. We lose far too many apprentices who are partially training simply because there is no work available for them that would allow their training to continue. The primary goal of such a conference should be finding means of overcoming this cyclical nature of apprenticeship employment.

F. Mobility

i) Availability of information is the key barrier to job mobility. The use of modern means of communications will enable us to provide information on job opportunities. Current federal efforts in this regard should be supported and accelerated.

ii) The present system of federal mobility grants should be modified to a system of partial grant and partial loan. The problem is one of cash shortage and there is no reason for the taxpayer to pick up the total costs of such a system. Individuals should be willing to make investments in their own future, but the need for short-term help must be recognized.

G. Information

i) A well designed advocacy advertising campaign is the first step to developing a public awareness of present problems and their potential solutions. While government alone cannot solve the educational problems this country faces, it can encourage individuals and corporations to commit resources to find solutions. Money spent here will have enormous payoffs.

ii) Specific parts of this advocacy advertising will have to be directed towards the use of radio and television programs designed to encourage the functionally illiterate to seek training. There is an enormous psychological barrier that will have to be broken down before potential students will emerge.

iii) This same program must have a strong bias towards increasing educational consumerism. If government can create the market, then suppliers will emerge to service the market.

These latter recommendations would result in an increased awareness of training needs and opportunities. They would also permit Canada to capitalize on non-conventional vehicles of training, notably communications technology. The private sector employment opportunities of a major training strategy are enormous. The recommendations designed to encourage the concept of training expenditures as investments would result in a highly skilled Canadian workforce. The social benefits and economic growth potential of such a development cannot be ignored.

APPENDICE "TRAV-2"

Principales constatations et recommandations

Groupe d'étude sur la reconversion technologique et le recyclage de la main-d'oeuvre

le 7 avril 1984

PARTI PROGRESSISTE-CONSERVATEUR DU CANADA

Groupe d'étude sur la reconversion technologique et le recyclage de la main-d'oeuvre

Principales conclusions

Le rapport conclut que dans la majorité des secteurs de l'économie canadienne, l'importance du développement technologique a été moins que satisfaisante récemment. Le Groupe d'étude constate que l'industrie canadienne est généralement lente à reconnaître le potentiel de l'évolution technologique. Les politiques de développement du gouvernement, mal conçues et à courte vue, sont considérées comme l'un des facteurs qui ont contribué à l'accroissement du retard technologique.

Le Groupe d'étude reconnaît les immenses possibilités d'accroissement de la productivité qu'offre la nouvelle technologie, mais, d'après ses membres, il n'est pas justifié de conclure qu'elle entraînera nécessairement une hausse massive du chômage. Il considère l'évolution technologique uniquement comme l'un des nombreux bouleversements majeurs qui risquent de modifier le rendement futur du marché du travail. Tout aussi important est la modification des structures et des réalités économiques des marchés mondiaux suscitée par l'accroissement de la concurrence à l'échelle internationale, par les modifications dans les habitudes de consommation et les mouvements déstabilisateurs des devises mondiales. Le Groupe d'étude estime que ces changements modifieront l'importance relative des divers secteurs industriels à l'échelle nationale et qu'ils transformeront ainsi de façon significative les besoins du marché du travail en matière de compétences.

Le Groupe d'étude estime que les programmes de formation et de recyclage doivent être complètement repensés en raison de l'évolution de la technologie. En dépit d'un taux de chômage chroniquement élevé, il a constaté que de nombreuses compagnies canadiennes ont de la difficulté à recruter et à retenir les travailleurs qualifiés dont elles ont besoin. Les programmes de formation actuels des secteurs public et privé n'arrivent pas à répondre aux besoins massifs de recyclage qu'entraînent l'évolution rapide de la technologie et les changements de structure. Il fait en outre remarquer que le rôle des organismes privés, tant à but lucratif que sans but lucratif, pourrait être considérablement élargi. Le Groupe d'étude qualifie de honteux le fait que les institutions d'enseignement public manquent de fonds pour acheter le matériel nécessaire à la formation, et en conséquence, ne peuvent modifier leurs programmes pour s'adapter aux besoins de nouvelles compétences.

Les membres du Groupe d'étude laissent entendre que la collaboration entre les organismes gouvernementaux, l'industrie et les syndicats en ce qui a trait à l'adaptation de la formation à l'évolution de la technologie n'est pas satisfaisante, tant sur le plan de la quantité que de la qualité. La coordination des efforts et la collaboration entre les parties intéressées laissent fortement à désirer et leurs rapports sont trop fréquemment caractérisés par la méfiance et l'esprit d'antagonisme. Le gaspillage des ressources et l'inutilité de nombreux programmes de formation sont considérés comme les conséquences secondaires de cet état de choses.

Étant donné la faible pénétration des récentes innovations technologiques dans l'industrie canadienne, le Groupe d'étude considère qu'il est prématuré de juger si les conditions de travail se sont améliorées en raison de l'évolution de la technologie.

Si nous voulons demeurer compétitifs à l'échelle mondiale et pouvoir ainsi conserver et améliorer notre niveau de vie, les politiques gouvernementales doivent s'attaquer plus efficacement aux grands problèmes suivants:

1. Le besoin pour l'industrie et les travailleurs d'être mieux informés des possibilités qu'offre la nouvelle technologie.

2. Le besoin de réorienter les politiques nationales dans le but d'encourager l'accroissement de la productivité des secteurs public et privé.

3. Le besoin d'améliorer et d'accélérer le processus de cueillette, de traitement et de diffusion des données relatives au marché du travail.

4. Le besoin d'augmenter les investissements financiers et humains en éducation; d'élargir les programmes de formation du secteur privé; d'améliorer les installations actuelles d'enseignement public; d'améliorer la qualité du personnel enseignant et de chercher de nouveaux moyens d'offrir la formation nécessaire aux intéressés.

5. Le besoin de promouvoir la collaboration entre les gouvernements, l'industrie et les syndicats.

Nous vivons à l'ère de l'informatique, mais l'OCDE estime que 30% de la main-d'oeuvre canadienne est techniquement analphabète. Selon les données de recherche sur les tests d'intelligence, les adultes du Japon obtiennent, en moyenne, des résultats supérieurs de l'ordre de 10 points à ceux des Nord-Américains. Les futurologues s'entendent pour dire qu'au cours des prochaines années, la croissance économique dépendra dans une large mesure des innovations et de l'acquisition de nouvelles connaissances.

Aucun des problèmes dont nous avons parlé ne pourra adéquatement être résolu à moins que nous nous engagions fermement dans la voie du développement de nos ressources humaines.

Plus de 90% des travailleurs actuels seront encore sur le marché du travail en 1990. La rapidité de l'évolution de la technologie et des structures nous pose un défi majeur: nous devons établir les mécanismes et les politiques nécessaires pour être en mesure de répondre aux besoins évidents et pressants en matière de formation et de recyclage. À cet égard, il faut tenir compte du fait que les adultes seront plus enclins à entreprendre ce genre de formation si on leur offre une forme de sécurité du revenu.

Pour mettre en place les systèmes qui s'imposent à cette fin, il faudra apporter des changements majeurs aux politiques nationales. Le Groupe d'étude en a retenu cinq:

1. Modifier le régime fiscal de façon à promouvoir les "investissements en éducation" en encourageant les particuliers et les entreprises à investir dans le développement du "capital humain".

2. Offrir aux bénéficiaires de l'aide sociale de meilleures occasions de participer à des programmes qui les aideront à acquérir de nouvelles compétences pour l'avenir.

3. Accroître le rôle que joue le secteur privé (organismes avec et sans but lucratif) dans la prestation des services de formation.

4. Mettre au point des politiques destinées à favoriser l'acquisition de nouvelles connaissances et leur utilisation pour la fabrication de nouveaux produits, et faire de cette approche la pierre angulaire d'une stratégie industrielle axée sur l'avenir.

5. Réformer certains systèmes et institutions de notre société afin de faciliter la collaboration et de réduire les conflits entre les gouvernements, les syndicats et l'industrie.

Principales recommandations - Formation

Le Groupe d'étude formule les recommandations suivantes en matière de formation:

A. Aide financière aux personnes en formation

Parmi les formes d'aide qui pourraient être offertes aux personnes en formation, il y a le soutien financier des employeurs et du gouvernement. Il existe diverses façons de procéder à cet égard, mais le Groupe d'étude propose les suivantes:

i) toutes les personnes qui sont admissibles aux programmes d'aide publique (y compris l'assurance chômage, le bien-être ou les prestations de la Commission des accidents de travail) devraient pouvoir suivre une formation pendant qu'ils reçoivent leurs prestations, même dans le cadre de programmes qui ne sont pas parrainés par le gouvernement. Ces programmes devraient en outre être modifiés en vue d'établir clairement que leur but premier est de développer le potentiel humain. Ils doivent donc s'étendre sur une période suffisamment longue pour permettre aux intéressés d'acquérir des compétences grâce auxquelles ils seront moins susceptibles d'avoir besoin d'aide financière à l'avenir.

ii) Il faut encourager les intéressés à investir dans leur propre développement; il existe plusieurs moyens de leur faciliter la tâche:

a) Autoriser la création de régimes d'épargne exempts d'impôt qui puissent être utilisés à des fins éducatives. Si nous permettons aux gens d'épargner de l'argent sous forme d'abri fiscal pour s'acheter une maison, nous devrions créer un plan semblable d'investissement pour leur permettre de se perfectionner.

b) Les frais d'éducation devraient être déductibles du revenu, quelle que soit sa source. L'éducation constitue un investissement pour l'individu et la législation fiscale devrait être modifiée en conséquence.

c) Bon nombre des individus qui ont le plus besoin de formation ont très peu d'argent, et souvent très peu de biens. Pour qu'ils puissent contribuer à leur propre formation, il faudra établir un mécanisme quelconque de prêts. Ces derniers devont être garantis s'ils proviennent de prêteurs du secteur privé. Le programme actuel de prêts aux étudiants pourrait être considérablement élargi à cette fin. Ou encore, nous pourrions envisager la mise en place d'un plan "hypothécaire d'éducation" garanti ou assuré par le secteur public.

d) La Loi sur l'assurance-chômage devrait être modifiée en profondeur dans le but de mettre l'accent sur l'emploi plutôt que sur le chômage. Des prestations devraient être versées pour aider les gens à s'ajuster au marché du travail, à étendre leurs compétences, à faciliter leur mobilité, à obtenir l'orientation et la formation nécessaires s'ils ne possèdent pas suffisamment de compétences ou d'expérience pour être vraiment concurrentiels sur le marché du travail. Les sommes versées à l'assurance-chômage devraient être considérées non pas comme une dépense, mais comme un crédit d'impôt, afin de supprimer les injustices actuelles.

Les personnes qui versent des primes pendant de longues périodes, sans demander de prestations, devraient pouvoir bénéficier d'une plus longue période d'admissibilité pour leur permettre de se recycler.

e) Il faudrait modifier le régime fiscal pour encourager les employeurs qui sont prêts à le faire, à fournir une aide financière aux employés qui désirent obtenir une formation à plein temps ou à temps partiel. Tous les frais pertinents devraient être considérés comme des articles de dépenses déductibles. En outre, il devrait y avoir un crédit d'impôt pour contrebalancer ces frais.

Ces politiques auraient comme conséquence d'offrir de meilleures chances de formation et de recyclage aux personnes qui n'auraient pas autrement accès à un programme de formation. De plus, ce système ferait appel à de plus nombreuses sources de financement destiné à accroître les compétencces de notre main-d'oeuvre.

B. L'analphabétisme fonctionnel et le rehaussement du niveau des connaissances

i) Dès la formation d'un nouveau gouvernement, on devrait s'efforcer de convoquer une conférence fédérale-provinciale à la seule fin de dresser un plan d'action pour combattre l'analphabétisme chez les adultes. Des représentants d'organismes bénévoles nationaux et de syndicats nationaux devraient être invités à participer à cette conférence.

ii) On devrait s'attaquer immédiatement à la tâche de mettre au point et de produire du matériel et des documents d'enseignement à l'usage d'enseignants quasi professionnels qui seront recrutés pour travailler auprès des analphabètes fonctionnels adultes. Il y aurait lieu de lancer une campagne visant à sensibiliser davantage le public à l'importance de l'éducation en général, et surtout à la suppression de l'analphabétisme chez les adultes.

C. Possibilités élargies d'éducation

i) Un nouveau gouvernement devrait s'engager immédiatement à encourager l'achat du matériel scolaire le plus perfectionné, en versant une subvention égale à tout investissement consenti à cette fin par les provinces ou le secteur privé.

ii) Il y aurait lieu de modifier les lois fiscales de manière à permettre l'amortissement accéléré de tous les frais d'équipement de toute entreprise privée qui utilise du matériel perfectionné à des fins de formation. Ces nouvelles dispositions fiscales devraient être très généreuses et viser à faire participer le secteur privé plus rapidement et plus pleinement au processus d'éducation.

iii) Chacun des ministères et organismes fédéraux devrait être immédiatement mis au défi de dresser des plans concrets d'utilisation de ses ressources matérielles et humaines, qui s'inscrivent dans un programme national d'amélioration des possibilités de formation offertes à la population active canadienne.

iv) On devrait demander au secteur bénévole à but non lucratif et au secteur privé à but lucratif de présenter des propositions en matière d'éducation. Il faut encourager ces secteurs à faire part au gouvernement de l'aide dont ils ont besoin pour contribuer d'importante façon à la mise en place de moyens de formation.

v) Il faudrait étudier la possibilité d'accroître la location ou la propriété publique de voies de communication, telles que les canaux des satellites Anik, qui pourraient servir à mettre l'éducation à la portée d'un plus grand nombre à un moindre coût.

D. Les besoins de personnel enseignant

i) Le mécanisme indiqué pour favoriser la formation d'un corps enseignant hautement compétent au niveau du doctorat, c'est d'accroître les crédits destinés aux organismes subventionnaires. La disponibilité des bourses du secteur privé et des postes d'adjoint de recherche et d'assistant d'enseignement supérieur est la clé pour inciter les jeunes gens prometteurs à poursuivre leurs études jusqu'au niveau du doctorat.

ii) De concert avec les gouvernements provinciaux, il devrait être possible de mettre sur pied des programmes à court terme permettant aux personnes possédant les connaissances voulues d'en apprendre assez sur les méthodes d'enseignement pour pouvoir agir en qualité d'enseignants quasi professionnels et aider la société canadienne à répondre à ses besoins en matière d'éducation.

iii) Dans les secteurs où il y a en pénurie aiguë de main-d'oeuvre spécialisée, alliée à une pénurie d'enseignants compétents, il faudrait injecter des fonds publics particuliers pour attirer les enseignants nécessaires. Chaque injection de fonds de ce genre devrait correspondre à une période bien déterminée.

E. Formation professionnelle

i) Le gouvernement fédéral doit jouer un rôle directeur pour encourager les provinces à uniformiser les critères d'octroi des permis professionnels et à assurer la transférabilité des compétences d'une province à l'autre.

ii) Il y aurait lieu de convoquer dans les meilleurs délais une conférence réunissant le milieu des affaires, les syndicats et les ministres provinciaux pour étudier la question de l'apprentissage au Canada. Nous perdons beaucoup trop d'apprentis qui ont reçu une formation partielle simplement parce que les emplois qui leur permettraient de poursuivre leur formation n'existent pas. L'objectif premier d'une telle conférence devrait être de trouver les moyens de surmonter le caractère cyclique de l'emploi en apprentissage.

F. Mobilité de la main-d'oeuvre

i) L'absence d'information est l'obstacle principal qui se pose à la mobilité des emplois. L'utilisation des moyens modernes de communication nous permettra de fournir l'information voulue sur les perspectives d'emploi. Il y a lieu de continuer et même d'accélérer les efforts consentis actuellement par le gouvernement fédéral à cet égard.

ii) Le régime actuel des subventions fédérales à la mobilité devrait être transformé en un système de subvention partielle et de prêt partiel. La cause du problème est une pénurie de fonds et il n'est pas justifié que le contribuable fasse tous les frais d'un tel régime. Les gens devraient être disposées à investir dans leur propre avenir, mais il faut toutefois reconnaître l'existence d'un besoin d'aide à court terme.

G. Information

i) Une campagne publicitaire bien conçue est le premier pas à franchir pour sensibiliser le public aux problèmes de l'heure et aux solutions possibles. Bien que le gouvernement, à lui seul, ne puisse régler les problèmes de formation qui se posent à notre pays, il peut encourager les personnes et les compagnies à affecter les ressources voulues pour trouver des solutions. Les fonds consacrés à cette fin auront des retombées énormes.

ii) Des éléments particuliers de cette campagne de promotion devront faire appel à des émissions de radio et de télévision visant à encourager les illettrés fonctionnels à rechercher la formation qui leur manque. Ces derniers ont une énorme barrière psychologique à franchir avant d'oser entreprendre des études.

iii) Ce même programme doit être fortement axé sur l'augmentation des "investissements en éducation". Si le gouvernement peut créer le marché, les fournisseurs viendront bien pour le combler.

L'application de ces dernières recommandations entraînerait une sensibilisation accrue aux besoins et aux possibilités en matière de formation. De plus, le Canada pourrait tirer profit de moyens non classiques de formation, notamment la technologie des communications et les enseignants quasi professionnels. Une stratégie globale de formation offrira des perspectives d'emploi très considérables dans le secteur privé. Pour ce qui est d'encourager les gens à considérer les dépenses de formation comme un investissement, cela sera un outil décisif qui permettra au pays de former la main-d'oeuvre hautement qualifiée dont il a besoin. On ne peut pas se permettre de négliger les avantages sociaux et le potentiel de croissance économique qu'offre une telle idée.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Employment and Immigration:

Mr. Gaétan Lussier, Deputy Minister/Chairman;

Mr. John Edwards, Associate Deputy Minister/Vice-Chairman;

Mr. Duncan Campbell, Executive Director, Labour Market Development.

Mr. J.C. Best, Executive Director, Immigration.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

M. Gaétan Lussier, Sous-ministre et Président;

M. John Edwards, Sous-ministre associé et Vice-président;

M. Duncan Campbell, Directeur exécutif, Développement du Marché de travail.

M. J.C. Best, Directeur exécutif, Immigration.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

ITORY LIBRARY MATERIAL

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Tuesday, May 29, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 6

Le mardi 29 mai 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Main Estimates 1984-85:

Vote 15 under EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

CONCERNANT:

Budget principal 1984-1985:

Crédit 15 sous la rubrique EMPLOI ET IMMIGRATION

APPEARING:

The Hon. Céline Hervieux-Payette
Minister of State (Youth)

COMPARAÎT:

L'hon. Céline Hervieux-Payette
Ministre d'État (Jeunesse)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

JUN 22 1984

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

36362—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Simon de Jong
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Ursula Appolloni
Alexandre Cyr
Albert Cooper
Maurice A. Dionne
Raymond Dupont
Robert Gourd
Cyril Keeper
Jean-Claude Malépart
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 69(4)(*b*)

On Friday, May 18, 1984:
Dan Heap replaced Derek Blackburn.

On Monday, May 28, 1984:
John Wise replaced James A. McGrath;
James A. McGrath replaced John Wise;
Simon de Jong replaced Dan Heap.

Conformément à l'article 69(4)*b*) du Règlement

Le vendredi 18 mai 1984:
Dan Heap remplace Derek Blackburn.

Le lundi 28 mai 1984:
John Wise remplace James A. McGrath;
James A. McGrath remplace John Wise;
Simon de Jong remplace Dan Heap.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 29, 1984
(8)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3:40 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Bujold, de Jong, Dubois, Lapointe and Massé.

Alternates present: Messrs. Cyr, Dupont and St. Germain.

Other Member present: Mr. Lang.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

Appearing: The Honourable Céline Hervieux-Payette, Minister of State (Youth).

Witnesses: *From the Department of Employment and Immigration*: Mr. Gaétan Lussier, Deputy Minister/Chairman; Mr. Peter Hicks, Director General, Policy and Program Analysis, Strategic Policy and Planning.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, February 21, 1984 relating to the Main Estimates 1984-85 (*See Minutes of Proceedings Tuesday, January 31, 1984, Issue No. 1*).

The Chairman called Vote 15 under EMPLOYMENT AND IMMIGRATION.

The Minister made an opening statement and with the witnesses, answered questions.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 29 MAI 1984
(8)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 15 h 40, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Bujold, de Jong, Dubois, Lapointe, Massé.

Substituts présents: MM. Cyr, Dupont, St-Germain.

Autre député présent: M. Lang.

Aussi présent: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

Comparaît: L'honorable Céline Hervieux-Payette, ministre d'État (Jeunesse).

Témoins: *Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration*: M. Gaétan Lussier, sous-ministre et président; M. Peter Hicks, directeur général, Analyse de la politique et programme, Politique stratégique et planification.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du mardi 21 février 1984 relatif au Budget principal de 1984-1985. (*Voir Procès-verbal du mardi 31 janvier 1984, fascicule nº 1*).

Le président met en délibération le crédit 15 inscrit sous la rubrique EMPLOI ET IMMIGRATION.

Le Ministre fait une déclaration préliminaire, puis elle-même et les témoins répondent aux questions.

A 17 h 30, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Tuesday, May 29, 1984

• 1539

The Chairman: Order, please. I would like to call the meeting to order because I am told another committee is to come into this room after us. Since the Members want enough time to ask questions, I think we should start right away.

We have with us this afternoon the Minister of State for Youth, accompanied by the Deputy Minister, Canada Employment and Immigration Commission. We are covering today Estimates under Employment and Immigration relating to youth employment, and we will deal with questions of youth employment and unemployment.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION

B—Canada Employment and Immigration Commission—Employment and Insurance Program

Vote 15—Employment and Insurance—The grants listed in the Estimates $1,081,785,000

• 1540

The Chairman: The Minister tells me she has a written statement which she will distribute now, but she will not read it. She would like it to be included in the record of today's meeting as if she had read it. She will also have about five or seven minutes of slides which relate to matters of youth unemployment. So with the agreement of the committee, I will hand the meeting over to the Minister and then we will proceed with the slides, and if you agree, incorporate the statement into the record of today's meetings.

Madame le ministre.

L'honorable Céline Hervieux-Payette (ministre d'État à la Jeunesse): Merci, monsieur le président. Je vous remercie de m'avoir donné cette occasion de vous rencontrer aujourd'hui.

D'ici 15 jours, monsieur le président, j'aurai l'occasion de déposer un rapport vraiment plus complet que le profil que j'entends vous soumettre aujourd'hui par le biais des fiches que j'ai fait distribuer. Cela a pour but de nous permettre de parler des politiques qui ont été mises de l'avant pour les jeunes et des politiques futures qui seront planifiées à partir de ces instruments-là.

Si vous me le permettez, je déposerai mon discours qui est un peu fastidieux, parce que nous donnons énormément de statistiques qui sont tirées de nos études et qui permettent justement d'avoir ce profil. Comme le document a plusieurs pages, si mes collègues veulent l'entendre—il a 27 pages—il me fera plaisir de le leur lire. Je vous demande la permission de le déposer et d'en distribuer des copies.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mardi 29 mai 1984

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît. J'aimerais que nous commençions tout de suite la réunion, car on m'a fait savoir qu'un autre comité aura besoin de la salle après nous. Étant donné que les députés souhaitent avoir le temps de poser des questions, je pense qu'il serait bon que nous commençions tout de suite.

Nous accueillons parmi nous cet après-midi le ministre d'État pour la Jeunesse, accompagnée du sous-ministre responsable de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Nous allons examiner aujourd'hui les prévisions budgétaires sous la rubrique Emploi et Immigration qui concernant la jeunesse et nous allons discuter de la situation de l'emploi et du taux de chômage chez les jeunes.

EMPLOI ET IMMIGRATION

B—Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada—Programme d'emploi et d'assurance

Crédit 15—Emploi et Assurance—Subventions inscrites au Budget $1,081,785,000

Le président: Le ministre me dit qu'elle a une déclaration écrite qu'elle va distribuer, mais qu'elle ne va pas lire. Elle aimerait que sa déclaration figure dans le procès-verbal de la réunion d'aujourd'hui comme si elle l'avait lue. Elle va également nous montrer pendant cinq ou sept minutes des diapositives concernant le chômage chez les jeunes. Avec le consentement du Comité, je vais donner la parole au ministre pour qu'elle fasse un commentaire au sujet des diapositives. Si vous êtes d'accord, nous allons intégrer la déclaration au procès-verbal de la réunion d'aujourd'hui.

Madam Minister.

Hon. Céline Hervieux-Payette (Minister of State for Youth): Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank you for giving me this opportunity to meet with you today.

In two weeks' time, Mr. Chairman, I will be tabling a more comprehensive report than the profile that I have distributed today. The presentation is designed to facilitate discussion of existing policy on young people and future policy that will be based on this information.

With your permission, I will table my speech, which is a little tedious to read, because it includes a great many statistics on which we have based our profile. If my colleagues insist, I will be pleased to read the document, but I should mention that it contain some-27 pages. I would therefore request permission to simply table it and distribute copies for your information.

[*Texte*]

The Chairman: Is it agreed that the statement will be included in today's minutes rather than having it read in its entirety?

Some hon. Members: Agreed.

Mrs. Hervieux-Payette: It is to save time for more questions, I suppose.

Statement by the Hon. Céline Hervieux-Payette, Minister of State (Youth):

Mr. Chairman, the federal government will invest $1.3 billion during the current fiscal year on training, job creation and employment services for young people.

The Government of Canada has placed the problem of youth unemployment at the top of its list of priorities. This was evidence in the Speech from the Throne last December and again in the budget of last February 15, one of whose highlights was the allocation of a further $150 million for young people.

No effort has been spared to ensure that, during the difficult period experienced by Canada's youth, everything is being done to enable them to receive maximum benefit from the programs and services of the Government of Canada.

In this context, the appointment of a Minister of State for Youth was intended as another concrete step in enabling young people to make their voice heard more effectively within the federal administration. And we certainly want them to have a say when decisions that concern them, and often affect their future, are made.

Mr. Chairman, in my first speech to the House of Commons as Minister Responsible for Youth, I stressed my intension to listen, above all, to what the young had to say. I also said that I could not promise them readymade, illusory solutions conjured up as if by magic. I nevertheless assured my colleagues in the House of Commons of my full and active cooperation in matters concerning young people.

I would like to point out, Mr. Chairman, that since that time much has been done and, even though there is still much to do, I have received testimonites from young people, organizations working with the young, and labour and business representatives expressing their confidence in the future awaiting young Canadians and their support for the measures implemented by the Government of Canada.

Having concluded an initial series of consultations across Canada mong young people, youth-oriented organizations, business groups and union representatives, Have a much better understanding of the problems and expectations of the youth and other groups.

The report on these consultations, which will be made public at the beginning of June, portrays a realistic picture of the overall situation facing Canada's young and enables us to take the first steps in identifying possible solutions. With this committee's support, Mr. Chairman, I will be able to table this

[*Traduction*]

Le président: Est-il convenu qu'on intégrera la déclaration dans le procès-verbal d'aujourd'hui, plutôt que d'obliger le ministre à la lire en entier.

Des voix: D'accord.

Mme Hervieux-Payette: De cette façon les députés auront plus de temps pour poser leurs questions.

Déclaration de l'honorable Céline Hervieux-Payette: (Ministre d'État à la Jeunesse):

Monsieur le président, le gouvernement fédéral dépensera la somme de $1.3 milliard au cours de la présente année financière au chapitre de la formation, de la création d'emplois et des services d'emplois pour les jeunes.

Le gouvernement du Canada a placé le problème du chômage chez les jeunes au sommet de la liste de ses priorités. On l'a constaté lors du discours du Trône et de nouveau avec le budget du 15 février dernier dont un des faits saillants a été l'addition d'une somme de $150 millions en faveur des jeunes.

Aucun effort n'a été ménagé pour s'assurer que pendant la période difficile que connaît une partie de la jeunesse canadienne tout soit mis en oeuvre pour que celle-ci bénéficie au maximum des programmes et services du gouvernement canadien.

Dans ce contexte, la nomination d'un ministre d'État à la jeunesse s'est voulue un autre geste concret pour permettre aux jeunes de se faire mieux entendre au sein de l'administration fédérale. Et nous voulons certes qu'ils puissent avoir leur mot à dire lors de la prise de décisions qui les concernent et, souvent, peuvent influencer leur avenir.

Monsieur le président, lors de mon premier discours à la Chambre des communes en tant que ministre responsable de la jeunesse, j'ai souligné mon intention d'être avant tout à l'écoute des jeunes. J'ai aussi dit que je ne pouvais leur promettre des solutions toutes faites, illusoires, bref qui tiennent de la magie. J'ai cependant assuré mes collègues de la Chambre des communes de ma coopération totale et active à l'égard des jeunes.

Je dois vous dire, monsieur le président, que depuis ce temps beaucoup de travail a été accompli et même s'il reste beaucoup à faire, déjà, je reçois des témoignages de jeunes, d'associations qui oeuvrent auprès des jeunes, de représentants des travailleurs et des milieux d'affaires, témoignages qui expriment leur confiance en l'avenir pour les jeunes Canadiens et Canadiennes et leur appui des mesures mises de l'avant par le gouvernement du Canada.

Au terme d'une première phase de consultations menée à travers tout le pays auprès des jeunes, des organismes qui les appuyent, des milieux d'affaires et des représentants syndicaux, je connais beaucoup mieux les problèmes et les attentes des jeunes et d'autres groupes.

Le document de consultations, qui sera rendu public au début du mois de juin, trace un portrait réaliste de l'ensemble de la situation des jeunes au Canada et nous permet déjà de dégager des solutions possibles. Monsieur le président, avec l'appui de ce comité, je serai en mesure de déposer ce docu-

[*Text*]

document in the House of Commons before the end of the present session of Parliament.

At present in Canada, Mr. Chairman, more than 20% of young people between the ages of 15 and 19 are looking for work, while for those between the ages of 20 and 24 close to 17% are without work.

While not wanting to minimize the effect of such a high rate of unemployment on young people, I wish to point out to you that the situation in Canada compares favourably to that in several other member countries of the O.E.C.D. (Organization for Economic Co-operation and Development).

A recent O.E.C.D. report on youth employment shows that Canada weathered the last recession quite well, and that the unemployment rate in Canada is comparable to the average rates of the member countriés of this organization. As my colleague, Mr. Marc Lalonde, the Minister of Finance, recently commented, this report also shows that a very small proportion of young Canadians remained without work for prolonged periods, in fact, Mr. Chairman, in this respect Canada is ahead of most of the other countries surveyed.

The following, Mr. Chairman, are the general trends observed between 1981 and 1984 as regards the participation of young Canadians.

First, the population aged 15 to 24 years has declined, and is continuing to decline at an accelerated rate. Between August 1981 and March 1984 it declined by 4% (180,000), from a level of 4,536,000 to 4,356,000. All losses occurred in the 15 to 19 year age group (10.1% or 228,000), while the 20 to 24 age group increased marginally (2.1% or 47,000).

Second, the decline in the youth population has been mirrored in the youth labour force, which fell by 5.1% or 154,000 over the same period. Again the 15 to 19 year group recorded all of the decline. The seasonally adjusted labour force for persons aged 15 to 19 years declined 16.8% or 210,000 from a level of 1,250,000 to 1,040,000 between August 1981 and March 1984,. For the 20 to 24 age group, it increased by 1.6% from 1,811,000 to 1,840,000—a difference of 29,000—over the same period, with all of the increase due to female participation. While the 20 to 24 year old female labour force increased by 34,000 (4.1%), that for males decreased by 5,000 (0.5%).

Third, seasonally adjusted participation rates for youth are lower now than they were in 1981. Rates gradually drifted downward from 66.9% for the youth group as a whole from August 1981 until January 1983 when it was 65.2%. Since then they have been gradually increasing, with the level in March 1984 being up to 66.2%, although still short of the pre-recession level. Again, differences between age groups are quite marked. The 15 to 19 year group's rate fell by 4.1% over

[*Translation*]

ment à la Chambre des communes avant la fin de la présente session parlementaire.

Actuellement au Canada, monsieur le président, plus de 20 p. 100 des jeunes âgés de 15 à 19 ans se cherchent un emploi, et chez ceux qui sont âgés de 20 à 24 ans, ils sont près de 17 p. 100 en quête de travail.

Sans vouloir minimiser les effets sur la jeunesse d'un tel taux de chômage, je vous dirai que la situation au Canada se compare avantageusement à celle que l'on constate dans plusieurs pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE).

Un récent rapport de l'OCDE sur l'emploi des jeunes démontre que le Canada, dans la conjoncture actuelle, s'en est malgré tout assez bien tiré lors de la dernière récession et que le taux de chômage au Canada se compare aux taux moyens des pays membres de cet organisme. Cependant, comme le faisait remarquer récemment mon collègue aux Finances, M. Marc Lalonde, cette étude indique qu'une proportion très faible des jeunes Canadiens qui font partie de la population active est demeurée sans travail pour de longues périodes. De fait, monsieur le président, le Canada devance la plupart des pays à ce chapitre.

Voici, monsieur le président, les tendances observées de 1981 à 1984 en ce qui concerne le taux d'activité des jeunes Canadiens et Canadiennes.

Premièrement, la population âgée de 15 à 24 ans a diminué et ce fléchissement se poursuit à un rythme accéléré. Du mois d'août 1981 au mois de mars 1984, le nombre des jeunes est tombé de 4,536,000 à 4,356,000, soit une baisse de 4 p. 100 (180,000). Toutes les pertes ont été observées chez les jeunes de 15 à 19 ans (baisse de 10.1 p. 100 ou 228,000) tandis que le nombre des 20 à 24 ans a affiché une faible hausse (2.1 p. 100 ou 47,000).

Deuxièmement, la chute du nombre total de jeunes s'est répercutée sur le nombre de jeunes actifs, qui a diminué de 5.1 p. 100 soit de 154,000 jeunes, au cours de la même période. Encore une fois, toutes les pertes sont observées chez les jeunes de 15 à 19 ans. En chiffres désaisonnalisés, le nombre des jeunes actifs de 15 à 19 ans est tombé de 16.8 p. 100, soit la différence de 210,000 entre 1,250,000 et 1,040,000, du mois d'août 1981 au mois de mars 1984. Dans le cas des jeunes de 20 à 24 ans, en revanche, ce nombre s'est accru de 1.6 p. 100 au cours de la même période. La différence de 29,000 entre 1,811,000 et 1,840,000 étant attribuable aux jeunes femmes. Le nombre des jeunes femmes actives de 20 à 24 ans a augmenté de 4.1 p. 100 (34,000) tandis que celui des jeunes hommes du même groupe d'âge a diminué de 0.5 p. 100 (5,000).

Troisièmement, le taux d'activité désaisonnalisé des jeunes est moins élevé maintenant qu'il ne l'était en 1981. Le taux a faibli graduellement pour l'ensemble du groupe, tombant de 66.9 p. 100 en août 1981 à 65.2 p. 100 en janvier 1983. Depuis, le taux d'activité affiche une tendance à la hausse et atteignait 66.2 p. 100 en mars 1984, bien qu'il soit encore inférieur au taux enregistré avant la récession. Ici encore, les différences entre les groupes d'âge sont très marquées: dans le cas des

[*Texte*]

the period to a level of 51.5% in March 1984. For the 20 to 24 group the overall rate declined only slightly, by 0.3%, to a level of 78.8% in March 1984. In general, the gap between male and female youth participation rates is narrowing.

Fourth, youth employment on the whole is down significantly—12% or 322,000 on a seasonally adjusted basis between August 1981 and March 1984. Male employment recorded a much larger decline of 14.7% or 210,000 than female employment which was 8.9% or 117,000.

The 15- to 19-year-old group was the hardest hit, with an employment loss of 22.2% (24.3% for males and 19.8% for females). The level of employment for this group was 829,000 in March 1984, down from a level of 1,066,0000 in August 1981.

The 20- to 24-year-old group was less severely affected, with an overall job loss of 6.8% or 111,000 from 1,638,000 to 1,527,000 over the same period. In this group, males again suffered more employment loss than females; those figures are 10.1% compared to 3%. A general but modest upward swing in employment has been noticed, particularly in the 20 to 24 age group, since the spring of 1983. Overall, youth employment declined to a greater extent than the youth population.

Finally, the unemployment rates recorded during the period increased, although a recent downward trend has been observed.

Between August 1981 the onset of the recession and March 1984, the seasonally adjusted unemployment rate for the two groups increased by 6.5 percentage points to 18.2%.

Among young people between 15 and 19, the rate increased by 5.6 percentage points during the period, that is from 14.7 to 20.3 per cent. The highest rate for this group (24.2%) was recorded in July and October 1982. In the case of persons aged 20 to 24, the corresponding increase was 7.4 percentage points during the same period, or from 9.6 to 17%; the highest rate (19.7%) was in February 1983.

Expressed in numbers, Mr. Chairman, the seasonally-adjusted total for young people out of work increased from 356,000 to 524,000 or by 47.2% (168,000) during the period under study. The number of unemployed young males increased by 50.7% (103,000) and that of young females by 42.5% (65,000). The number of unemployed young people between 15 and 19 grew by only 27,000 (14.7%) or from 184,000 to 211,000. At 80.9% (140,000), the increase in the numbers of unemployed was much more striking for the 20 to 24 age group, in which the ranks of the unemployed swelled during 173,000 to 313,000 during this period.

The more pronounced drop in employment and the more moderate rise in unemployment for young people between 15

[*Traduction*]

jeunes de 15 à 19 ans, le taux a baissé de 4.1 p. 100 au cours de la période, atteignant 51.5 p. 100 en mars 1984, tandis que dans le cas des 20 à 24 ans, le taux global a diminué seulement de 0.3 p. 100 pour s'établir à 78.8 p. 100 en mars 1984. De façon générale, l'écart entre le taux d'activité des jeunes hommes et celui des jeunes femmes se rétrécit.

Quatrièmement, le niveau global d'emploi chez les jeunes a enregistré une baisse appréciable de 12 p. 100 (ou 322,000) en chiffres désaisonnalisés, entre août 1981 et mars 1984. La chute du nombre des jeunes au travail a été beaucoup plus prononcée chez les jeunes hommes (14.7 p. 100 ou 210,000) que chez les jeunes femmes (8.9 p. 100 ou 117,000).

Les jeunes de 15 à 19 ans ont subi la baisse d'emploi la plus remarquable, soit 22.2 p. 100 dans l'ensemble (24.3 p. 100 chez les jeunes hommes et 19.8 p. 100 chez les jeunes femmes). En mars 1984, le niveau d'emploi de ce groupe (829,000) avait diminué par rapport à ce qu'il était en août 1981 (1,066,000).

Chez les jeunes de 20 à 24 ans, la baisse enregistrée au cours de la même période a été moins accentuée, soit 6.8 p. 100 (111,000). Le nombre des travailleurs tombant de 1,638,000 à 1,527,000. Dans ce groupe aussi, les jeunes hommes ont été frappés plus durement que les jeunes femmes (10.1 p. 100 comparativement à 3 p. 100). Depuis le printemps de 1983, toutefois, on observe une tendance à la hausse générale mais modérée de l'emploi, notamment dans le groupe des 20 à 24 ans. Dans l'ensemble, le niveau d'emploi des jeunes a fléchi beaucoup plus que n'a diminué le nombre de jeunes.

Enfin, les taux de chômage enregistrés durant la période ont augmenté, bien que l'on ait récemment observé une tendance à la baisse.

Du mois d'août 1981, alors que la crise économique a débuté, au mois de mars 1984, le taux de chômage désaisonnalisé pour les deux groupes s'est accru de 6.5 points de pourcentage pour atteindre 18.2 p. 100.

Chez les jeunes de 15 à 19 ans, le taux a augmenté de 5.6 points de pourcentage, soit de 14.7 p. 100 à 20.3 p. 100 au cours de la période. Dans ce groupe, le taux le plus élevé (24.2 p. 100) a été enregistré en juillet et en octobre 1982. Dans le cas des personnes de 20 à 24 ans, la hausse correspondante a été de 7.4 points de pourcentage, soit de 9.6 p. 100 à 17 p. 100 au cours de la même période, le taux le plus élevé (19.7 p. 100) ayant été observé en février 1983.

Exprimé en niveaux, monsieur le président, le nombre désaisonnalisé des chômeurs est passé de 356,000 à 524,000, soit une hausse de la période à l'étude. Le nombre des jeunes chômeurs a augmenté de 50 p. 100 (103,000) et celui des jeunes chômeuses, de 42.5 p. 100 (65,000). Le nombre de chômeurs de 15 à 19 ans n'a augmenté que de 27,000 (14.7 p. 100), soit de 184,000 à 211,000. L'accroissement du chômage a été beaucoup plus marqué, soit 80.9 p. 100 (140,000), chez les jeunes de 20 à 24 ans dont le nombre est passé de 173,000 à 313,000 au cours de la période.

Chez les jeunes de 15 à 19 ans, la baisse plus forte de l'emploi ainsi que la hausse moins accentuée du chômage sont

[*Text*]

and 19 are attributable to the group's substantially decreased participation rate, as indicated by the data quoted above.

We are in agreement, however, in saying that the current economic upturn will have little effect on the situation of young people in the immediate future. For this reason, Mr. Chairman, it will be necessary to continue the youth employment programs, while putting the emphasis on new measures that will facilitate the transition from school to work.

In the medium term, Mr. Chairman, the youth employment situation will depend essentially on the state of the economy. In his budget of February 1984, the Minister of Finance forecast an annual growth rate of 4% for the national economy during the 1984-1985 period. Economic growth of this order is clearly above that recorded during the five years preceding the recession when, between 1978 and 1981, real production grew by an average of 2.5% a year.

In this context, the youth unemployment rate is expected to remain high over the medium term. The gap between the general unemployment rate, including all strata of the labour force, and that of young people was 5.7 points in 1980.

This gap reached 8 points in 1983. Based on the 7.7% total unemployment rate forecast by the Minister of Finance for 1988 and the variations recorded . . . both before and after the recession—between the general unemployment rate for the entire labour force and the youth unemployment rate, the rates for young people could decrease from an average of 19.9% in 1983 to somewhere between 13.5 and 15.5% in 1988.

The Government of Canada, therefore, must take radical measures to alleviate the negative effects of the current disuption in the labour market. This is especially apparent among young people who have left school early.

Our task is to do everything necessary to make sure these young people relearn the concepts of work and productivity through appropriate training. Other young people, who have specialized training, realize that their occupations are likely to become outdated before too long, if indeed they are not so already. We must provide them with the necessary tools to re-enter the labour market by enabling them to develop their knowledge, acquire new skills and gain experience. They must also be given more effective direction and guidance based on new labour market requirements.

Mr. Chairman, we must pursue even more diligently the work already begun to help young people, if we do not want certain prospects to be forever closed to them.

We must also realize, Mr. Chairman, that even the most effective programs and the considerable increase in funds allocated to Opportunities for Youth cannot alone entirely eliminate the problem of youth unemployment. which, as I

[*Translation*]

attribuables à la chute marquée des taux d'activité de ce groupe, comme l'indiquent les données fournies récemment.

Nous sommes cependant d'accord pour dire que la reprise économique actuelle apporte peu de changements pour les jeunes dans l'immédiat. C'est pour cette raison, monsieur le président, qu'il sera nécessaire de poursuivre les programmes d'emploi des jeunes tout en mettant l'accent sur l'élaboration de mesures qui faciliteront la transition du monde des études à celui du travail.

A moyen terme, monsieur le président, la situation de l'emploi des jeunes dépendra essentiellement de l'état de l'économie. Dans son budget de février 1984, le ministre des Finances a prévu, pour l'économie nationale, une progression annuelle de 4 p. 100, durant la période 1984-1985. Une croissance économique de cet ordre est nettement supérieure à celle de cinq années qui ont précédé la récession: la production réelle a augmenté en moyenne de 2.5 p. 100 par an entre 1978 et 1981.

Dans un tel contexte, on s'attend à moyen terme que le taux de chômage des jeunes demeure élevé. L'écart entre le taux de chômage de toutes les couches de la population active et celui des jeunes était de 5.7 points en 1980.

Cet écart a atteint 8 points en 1983. Si l'on se base sur le taux de chômage de 7.7 p. 100 prévu par le ministère des Finances pour 1988 et sur les écarts enregistrés, avant et après la récession, entre les taux de chômage de la population active en général et celui des jeunes, les taux de chômage des jeunes pourraient diminuer et passer d'une moyenne de 19.9 p. 100 en 1983 à environ 13.5 p. 100 à 15.5 p. 100 en 1988.

C'est pourquoi le gouvernement du Canada a le devoir de prendre des mesures radicales pour atténuer les effets négatifs des bouleversements actuels du marché du travail. Trop de jeunes Canadiens et Canadiennes n'ont pas les compétences nécessaires pour répondre aux exigences d'un marché du travail en constante évolution. Cela est particulièrement visible chez les jeunes qui ont quitté l'école trop tôt.

Notre tâche consiste à tout mettre en oeuvre pour ces jeunes afin qu'ils réapprennent les notions du travail et de la productivité par le biais d'une formation adéquate. D'autres jeunes qui ont une formation spécialisée se rendent compte que leurs métiers risquent, à brève échéance, la désuétude si ce n'est pas déjà le cas. Nous devrons leur donner les instruments nécessaires pour qu'ils réintègrent le marché du travail en leur permettant de perfectionner leurs connaissances, de se recycler, d'acquérir de l'expérience. Ils devront aussi être mieux orientés et conseillés face aux nouveaux besoins du marché du travail.

Il est nécessaire, monsieur le président, de poursuivre avec encore plus d'intensité les efforts déjà consentis pour les jeunes si nous ne voulons pas que certains horizons leur demeurent à jamais fermés.

Monsieur le président, nous devons aussi nous rappeler que les interventions les plus efficaces, et l'accroissement considérable des fonds consacrés à la caisse perspectives jeunesse, ne pourront seuls éliminer entièrement le problème du chômage

[*Texte*]

mentioned a moment ago, is mainly the result of structural factors.

I can assure you, Mr. Chairman, that the first phase of consultation, which I undertook in March, has made me aware of the expectations of various groups regarding government initiatives. Overall, the business community, unions and youth agencies recognize that the situation of young people will improve as the economy experiences a general recovery.

They are also aware that one of the keys of the labour market strategy is more effective planning of human resources and that efforts in this area will allow us to take better advantage of technological innovations.

The need to counsel our young people and train them in the techniques needed for the occupations of the future is a constant challenge and the test of our initiative. At this very moment, Mr. Chairman, specialists at Employment and Immigration Canada are working on setting up a very important experimental program, in which the private sector will play a key role.

The new program involves an alternation between education and work, and it will enable young people to receive industrial training while continuing their studies. My colleague, the Minister of Employment and Immigrati0n, Mr. John Roberts, with whom I have the pleasure of sharing certain responsibilities for youth programs and services, has already mentioned the new program to this committee. I have discussed it at length with Mr. Roberts, and I must say to the committee that at first glance this initiative, if it were to be established on a permanent basis, would be, in my opinion, one of the most important youth programs ever implemented.

This initiative, based in part on a British model, may well prove to be a new start for Canada in the area of youth training. It could be the answer to the thorny problem of the transition from school to the world of work. I have already assured the Minister of Employment and Immigration of my full supporting in facing the great challenges of seeing this initiative through. Obviously, a project of this scope will require an initial testing throughout Canada and it will also need the co-operation of the Canadian business community.

Over the next few years as well, more emphasis should be placed on the International Exchange Program.

This program is designed to allow students and young workers to spend time working abroad, learning new skills and new ways of examining problems. The benefits for all of us of this cross-fertilization of ideas—both here in Canada and in the world at large... are incalculable. In addition, young people with their openness and candor act as emissaries, reinforcing the image of Canada abroad and opening new markets for our goods and services.

[*Traduction*]

chez les jeunes qui dépend en grande partie, comme je le mentionnais il y a quelques instants, de facteurs structurels.

Je puis vous assurer, monsieur le président, que la première phase de consultations que j'ai entreprise au mois de mars m'a fait connaître les attentes des différents groupes face aux initiatives des gouvernements. Dans l'ensemble, les gens d'affaires, les syndicats et les organismes oeuvrant auprès des jeunes reconnaissent que la situation des jeunes évoluera de façon positive à mesure que se produira une reprise générale de l'économie.

Ils sont conscients également qu'une des clés de la stratégie du marché du travail réside dans une meilleure planification des ressources humaines et que les efforts en ce sens nous permettront de mieux tirer parti des innovations technologiques.

La nécessité d'orienter et de former nos jeunes vers les métiers et les techniques de l'avenir suscitent des défis constants qui mettent à l'épreuve notre sens de l'initiative. Des spécialistes d'Emploi et Immigration Canada s'affairent actuellement, monsieur le président, à mettre sur pied un programme expérimental très important, dans lequel le secteur privé jouera un rôle de premier plan.

Il s'agit d'un programme qui allie l'apprentissage en cours d'emploi à la formation théorique. Mon collègue d'Emploi et Immigration Canada, John Roberts, avec qui j'ai le plaisir de partager certaines responsabilités au niveau des programmes et services offerts aux jeunes, en a déjà glissé quelques mots à ce comité. J'en ai discuté longuement avec M. Roberts et je dois avouer à ce comité qu'à première vue cette initiative, si elle devait être mise de l'avant sur une base permanente, serait à mon avis un des plus importants programmes mis en oeuvre en faveur des jeunes.

Cette initiative, s'inspirant quelque peu de l'expérience anglaise, pourrait facilement s'avérer un nouveau départ au Canada au chapitre de la formation des jeunes. Elle pourrait être la réponse à l'épineux problème du passage de l'école au monde du travail. J'ai déjà assuré le ministre de l'Emploi et de l'Immigration de mon entier appui dans ce dossier où les défis seront grands. Evidemment, un projet de cette envergure va nécessiter, dans un premier temps, une période d'essai à travers le Canada avec le concours d'entreprises canadiennes.

De même, on devrait accorder plus d'importance au programme d'échanges internationaux au cours des prochaines années.

Ce programme est conçu pour permettre aux étudiants et aux jeunes travailleurs d'oeuvrer à l'étranger tout en acquérant de nouvelles compétences et de nouvelles façons d'aborder les problèmes. Les bénéfices que nous retirons—non seulement ici au Canada mais dans le monde entier—résultant de ce brassage d'idées sont incalculables. En outre, les jeunes, avec leur ouverture d'esprit et leur sincérité, deviennent des émissaires qui rehaussent l'image du Canada à l'étranger et contribuent à y ouvrir des marchés pour nos produits et nos services.

[*Text*]

As the Minister of Finance recently observed, while speaking to McGill University students in Montreal, young people must have the opportunith to obtain challenging, permanent and useful jobs in the context of an expanding economy.

We need their energy, their skills and their innovative talents. As Mr. Lalonde said, temporary work meets an immediate need but cannot replace a permanent job.

Mr. Chairman, the same considerations apply when we look at the situation of women returning to the labour market after a number of years at home. Younger women still find it extremely difficult to carve out a place for themselves in occupations traditionally reserved for men. We must also continue our efforts to see that the federal government's affirmative action program is matched by the setting up of similar programs by all other employers.

Other underprivileged groups, such as young Native people, will require more specific services and counselling. We all know that in some regions, especially in western Canada, young Natives represent a large proportion of those offering themselves on the labour market for the first time.

Attention must also be given to the employment needs of disabled young people who have faced special problems over the last few years. Through Employment and Immigration Canada programs, these young people have received the type of attention that will enable them to compete successfully for jobs.

To take on instance, the summer employment of disabled youth is given special consideration as part of the Summer Career-Access and Summer Canada Works programs. Favourable consideration is given when assessing Summer Canada projects that include a hiring plan for disabled students. This hiring plan becomes part of the official application and enables Canada Employment Centres to refer only disabled students for designated positions.

As Minister of State for Youth, I intend to see to it that all groups of young people are able to benefit from the Government of Canada's programs and services.

In the context of our youth employment strategy, my main wish is to make it easier for young people to enter the labour force. The federal government has improved its wage subsidy and training programs directed to the private sector. These practical training programs will make it possible for young people to acquire the types of skills they will need for the permanent labour market.

The program for the employment disadvantaged has also had significant success in the area of wage subsidies.

[*Translation*]

Comme le disait récemment le ministre des Finances du Canada aux étudiants de l'Université McGill à Montréal, il faut que les jeunes aient la possibilité d'occuper des emplois pleins de défis, permanents, utiles, qui découlent d'une économie en pleine croissance.

Nous avons besoin de leur énergie, de leurs compétences et de leurs talents d'innovateurs. Un emploi à court terme, ajoutait M. Lalonde, même s'il répond à un besoin immédiat, ne peut remplacer un emploi permanent.

Ceci vaut aussi pour les femmes, monsieur le président, lorsqu'elles retournent sur le marché du travail après avoir passé plusieurs années à la maison. Parmi les femmes, les plus jeunes éprouvent encore beaucoup de difficulté à se tailler une place dans les métiers traditionnellement réservés aux hommes. À ce niveau, il faudra aussi poursuivre nos efforts afin que le programme d'action positive mis en place par le gouvernement fédéral soit imité par l'ensemble des employeurs.

D'autres groupes défavorisés comme celui des jeunes autochtones auront besoin de services et de conseils plus particuliers. Nous savons tous que dans certaines parties du Canada, surtout dans l'Ouest, les jeunes autochtones constituent une grande proportion des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Il faut également se pencher sur les besoins, en matière d'emploi, des jeunes handicapés qui ont eu à surmonter des problèmes particuliers au cours des dernières années. Grâce aux programmes d'Emploi et Immigration Canada, ces jeunes peuvent recourir à des services spéciaux qui leur permettront de postuler certains emplois avec succès.

Par exemple, les composantes d'été d'Accès-carrière et de Canada au travail ont des dispositions spéciales destinées à faciliter l'emploi d'été de jeunes désavantagés. Quand vient le temps d'évaluer les projets d'Eté Canada, on accorde une attention particulière à ceux qui incluent l'embauche d'étudiants désavantagés. Cette condition d'embauche est incorporée au formulaire de demande et elle permet aux Centres d'Emploi du Canada de ne suggérer que des candidats désavantagés pour des postes destinés à des personnes de cette catégorie.

En tant que Ministre d'État à la Jeunesse, j'entends m'assurer que parmi les jeunes, tous les groupes puissent bénéficier des programmes et des services du gouvernement du Canada.

Faciliter l'entrée des jeunes dans le monde du travail est mon plus grand désir dans le cadre de notre stratégie d'emploi des jeunes. Le gouvernement fédéral a amélioré ses programmes de subventions salariales et de stages visant le secteur privé. Grâce à ces programmes de formation pratique, les jeunes pourront acquérir le type de compétences qu'il leur sera avantageux de posséder une fois sur le marché du travail permanent.

Le Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi a aussi connu des succès importants en matière de subvention salariale.

[*Texte*]

These subsidies and training periods are a real benefit to small business.

The subsidies have proved more profitable and more popular than the employment tax credit. They may even help to speed up the economic recovery.

An extremely useful role is also being played by the Canada Employment Centre for students, which achieved no fewer than 333,000 placements last year. I am confident that during the current year employers, encouraged by the recovery and once more ready to demonstrate their business initiative, will make even greater use of student labour resources. A summer job often has a decisive influence on a person's future career.

Mr. Chairman, as elected representatives we are faced with a fascinating and difficult task: Our country must take a crucial step forward during the eighties, and this must be accompanied by a change in outlook. We must never forget the basic fact that our youth represent our collective future. Their electred representatives must play a leading role in creating the environment youth need to spread their wings. During the remainder of my mandate I intend to repeat as often as possible the striking words recently spoken by our new Governor General, M^me^ Jean Sauvé:

> When I ponder on the youth of this country, I am filled with pride and confidence, and also with great sympathy, because it is they who will feel the effects of the present economic situation. They are faced with a difficult task, but they are clear-sighted and already well aware of it. They know that they must carry out their role in determining the future. Their attitude shows us that they will be willing to accept the responsibility of mastering their own fate.

As Mrs. Sauvé so aptly said:

> The day will come when they will replace us, when those whom we have tried to help will leave the paths we have laid out and go another way to build the city according to their own plans and to meet the new requirements of a new age.

Mme Hervieux-Payette: Peut-on diminuer l'intensité des lumières afin de mieux visionner les diapositives?

The Chairman: Yes, and I will move out of the way.

Mr. Dubois: Yes, we would prefer that.

Mme Hervieux-Payette: C'est évidemment la même diapositive en anglais et en français; c'est le Profil des jeunes Canadiens, 1983.

D'après l'enquête sur la population active, il y avait 4,415 millions de jeunes, de 15 à 24 ans au Canada, pendant une semaine moyenne en 1983. C'est une semaine de référence et ça vous permet de voir ceux qui sont aux études. C'est détaillé; il y en a 1,862 mille ou 42 p. 100 qui sont aux études; ceux qui ont quitté l'école sont au nombre de 2,553 mille et nous avons aussi défini les jeunes qui étaient à la charge de leurs parents, les *dependants* et les autonomes, ceux qui avaient quitté la maison et qui volaient de leurs propres ailes.

M. Dubois: J'invoque le Règlement.

[*Traduction*]

Ces subventions salariales et les stages sont très utiles aux petites entreprises.

Les subventions se sont révélées plus profitables et plus souhaitables que le crédit d'impôt. Elles pourraient contribuer à accélérer la reprise économique.

Les Centres d'Emploi du Canada pour étudiants jouent aussi un rôle très utile. L'an dernier, ils ont effectué 333,000 placements. Je crois que cette année les employeurs, stimulés par la reprise économique et de nouveau prêts à faire preuve d'entrepreneurship, feront encore davantage appel à la main-d'oeuvre étudiante. Un emploi d'été est souvent déterminant pour le début d'une carrière.

Monsieur le président, la tâche fascinante et lourde qui nous revient en tant qu'élus lorsqu'il s'agit de franchir une étape cruciale pour notre pays, celle des années 1980 doit aussi s'accomplir au niveau du changement des mentalités. Il ne faut jamais oublier que les jeunes représentent au fond notre devenir collectif. Il importe que les élus soient au premier plan pour créer l'environnement nécessaire à l'épanouissement de la jeunesse. J'entends au cours de la suite de mon mandat être le porte-parole de ce beau message que nous livrait récemment le nouveau Gouverneur Général du pays, M^me^ Jeanne Sauvé:

> Quand je songe à la jeunesse de mon pays, j'éprouve beaucoup de fierté; beaucoup de sympathie également car c'est elle qui subira les effets de la conjoncture économique actuelle. Elle aura devant elle une tâche ardue. Sa lucidité le lui fait comprendre déjà; elle sait qu'elle doit prendre sa part dans la préparation de son avenir. Il est normal qu'elle nous avertisse qu'elle n'entend pas nous laisser toute la responsabilité des lendemains qui seront les siens.

Certes, comme elle l'a si bien dit:

> Un jour viendra où l'on nous remplacera, où ceux-là mêmes que nous avons voulu aider déserteront les chemins que nous avons ouverts; ils orienteront différemment leur démarche et bâtiront la Cité selon leur propre plan afin de répondre aux exigences inédites des temps nouveaux.

Mrs. Hervieux-Payette: Could someone please turn out the lights so that we can see the slides better?

Le président: Oui, et je vais également changer de place.

M. Dubois: Oui, ce serait préférable.

Mrs. Hervieux-Payette: As you can see, the slides are in both English and in French. This is a profile of youth population, Canada, 1983.

According to the labour force survey, there were 4,415 million young persons between the ages of 15 and 24 during an average week in 1983. The week in question is called a reference week. Of this total, 1,862,000 or 42% of young people were in school. There were 2,553,000 not in school. I have also given a breakdown of the number of young people who were dependent on their parents and those who had left home, and were non dependent.

Mr. Dubois: On a point of order.

[*Text*]

Madame Payette, retrouve-t-on ces statistiques dans votre exposé ou seront-elles disponibles éventuellement?

Mme Hervieux-Payette: Je peux les déposer si vous voulez. Si les membres du Comité désirent les avoir, je puis vous en remettre copie.

M. Dubois: Oui, s'il vous plaît.

Mme Hervieux-Payette: Très bien.

Un témoin: Nous allons les produire à l'intention du Comité.

Mme Hervieux-Payette: Oui, très bien.

Deuxième diapositive: . . .

Un témoin: Ce sont les caractéristiques de la population active.

Mme Hervieux-Payette: . . . il s'agit des caractéristiques de la population active.

En règle générale, le taux de chômage est plus élevé chez les jeunes que chez les adultes. En 1983, le taux de chômage annuel moyen chez les jeunes était de 19.9 p. 100 comparativement à 9.5 chez les adultes. Les taux de chômage les plus élevés ont été enregistrés chez les plus jeunes, c'est-à-dire ceux de 15 à 19 ans. Dans nos études, on sépare ces deux groupes: 15 à 19 ans et 20 à 24 ans.

• 1545

Le ratio emploi-population est en général plus élevé chez les adultes que chez les jeunes. Une exception toutefois: parmi le groupe le plus âgé, c'est-à-dire les 20 à 24 ans, 64.5 p. 100 travaillaient en 1983, comparativement à 57.9 p. 100 chez les adultes.

Lorsqu'on répartit les jeunes en deux catégories, c'est-à-dire ceux qui sont encore à l'école et ceux qui ne sont plus étudiants à temps plein, on constate des différences sur les plans du chômage et de l'emploi.

Vous examinerez les chiffres. Ceux de 15 à 24 ans représentent, évidemment, tout le groupe; ceux de 19 à 24 ans représentent le premier groupe; ceux de 20 à 24 ans représentent le deuxième groupe. Cela permet de voir que le taux de chômage est plus élevé chez les plus jeunes.

Ceux qui ont abandonné les études après l'école primaire ou l'école secondaire ont enregistré le taux de chômage le plus élevé, soit 23.9 p. 100 en 1983.

Le ratio emploi-population est plus élevé chez les jeunes qui ont quitté l'école après avoir terminé au moins quelques années d'études postsecondaires.

En 1983, les jeunes ayant quitté les études après quelques années au niveau postsecondaire ou qui avaient terminé leurs études à ce niveau affichaient le ratio emploi-population le plus élevé ainsi qu'un taux de chômage relativement bas par rapport aux autres groupes de jeunes.

Les taux de chômage et les ratios emploi-population des jeunes encore aux études à titre d'étudiants à temps plein tendaient à être plus bas, tandis que les taux de chômage les plus élevés se retrouvaient parmi les jeunes qui avaient quitté les études au niveau primaire ou secondaire.

[*Translation*]

Do these statistics appear in your statement, Mrs. Payette, or will they be made available at some point?

Mrs. Hervieux-Payette: I can table them if you wish. If the members of the committee would like to have a copy of these statistics, this can be done.

Mr. Dubois: Yes, please.

Mrs. Hervieux-Payette: Fine.

A witness: We will table them with the committee.

Mrs. Hervieux-Payette: Yes, fine.

Slide 2 . . .

A witness: This slide shows labour force characteristics.

Mrs. Hervieux-Payette: This slide is entitled *Labour Force Characteristics*.

Generally speaking, the unemployment rate is higher among young people than among adults. In 1983, the average annual rate of unemployment among young people was 19.9% as compared to 9.5% among adults. We break our figures down into two age groups: the 15 to 19 year olds, and the 20 to 24 year olds. The highest unemployment rate occurred in the younger age group, the 15 to 19 year olds.

The employment/population ratio is generally higher among adults than among youth. However there is an exception: 64.5% of those aged 20 to 24 were working in 1983, as compared to 57.9% of adults.

Differences with respect to unemployment and unemployment appear when young people are broken down into those still in school and those who are no longer full-time students.

You can see the figures before you. The 15 to 24 year old group is broken down into two groups: the 15 to 19 year olds and the 20 to 24 year olds. This breakdown shows that the unemployment rate is higher among the younger age group.

Young people who left school after the primary or secondary level show the highest unemployment rate, namely 23.9% in 1983.

The employment/population ratio is highest among young people who obtained at least a few years of post-secondary education before quitting school.

In 1983, young people who completed their post-secondary education, or who completed a few years at this level, showed the highest employment/population ratio and a relatively low unemployment rate as compared to other groups of young people.

The unemployment rates and employment/population ratios for young people who were full-time students were lower, while the highest unemployment rates were found in the group of young people who left school at the primary or secondary level.

[*Texte*]

Dans le groupe des 15 à 19 ans, évidemment, il y a moins de gens qui sont en emploi. Chez les personnes de 15 ans et plus, le taux de chômage était de 11.9 p. 100, alors que chez les personnes de 25 ans et plus, il était de 9.5 p. 100. C'est bien 11.9 p. 100?

M. Lussier: Oui. Chez les personnes de 15 ans et plus.

Mme Hervieux-Payette: Ah oui, chez toute la population active de 15 ans et plus.

M. Lussier: Ce sont les jeunes aux études.

Mme Hervieux-Payette: Alors, chez les jeunes aux études, entre 1977 et 1983, la situation du marché du travail semble avoir influencé les décisions des jeunes, surtout ceux entre 20 et 24 ans, au sujet de la poursuite des études.

Au cours de cette même période, la proportion de jeunes fréquentant l'école primaire et secondaire a baissé graduellement, en même temps que le groupe des 15 à 19 ans.

Malgré un accroissement du groupe plus âgé, c'est-à-dire ceux de 20 à 24 ans, tant en nombre qu'en proportion par rapport è l'ensemble des jeunes, la fréquentation des établissements postsecondaires est descendue à 8.7 p. 100 en 1980. Toutefois, ce pourcentage a grimpé notablement pendant la récession, atteignant les 11.4 p. 100 en 1984.

The Chairman: Excuse me, if they are in school, how can they be in the unemployment figures?

Mrs. Hervieux-Payette: The unemployment figures?

M. Lussier: Ils sont comptés pendant la saison estivale.

Mme Hervieux-Payette: Ce sont les emplois d'été.

Le président: Alors, c'est simplement le chômage pendant l'été?

Mme Hervieux-Payette: Oui, pendant l'été.

Je pense que cela vous permet de voir l'ordre de grandeur: ceux qui ont quitté l'école au postsecondaire et ceux qui l'ont quittée au primaire ou au secondaire. Cela vous permet aussi de voir le ratio emploi-population et le taux de chômage, et de remarquer, dans la troisième colonne, que le chômage est plus élevé chez ceux qui ont quitté l'école au primaire ou au secondaire, beaucoup plus que chez ceux qui ont quitté au postsecondaire.

Passons maintenant à ceux qui travaillent. Dans le groupe des 15 à 24 ans 2,337,000 travaillent; dans le groupe des 15 à 19 ans 837,000 travaillent; dans le groupe des 20 à 24 ans 1,500,000 travaillent. A plein temps, 1,600,000 des 2,300,000 travaillent et à temps partiel, 699,000. Dans ce groupe, 639,000 sont aux études et 1,698,000 ont quitté l'école. Evidemment, ce sera plus facile quand vous aurez le temps d'examiner les chiffres.

• 1550

Parlons maintenant des tendances dans le ratio chômage chez les jeunes (chômage global). On est passé de 47 à 40 par

[*Traduction*]

There are of course fewer people employed in the 15 to 19 age group. The unemployment rate among persons 15 and over was 11.9%, while the unemployment rate for persons 25 and over was 9.5%. Is the figure in fact 11.9%?

Mr. Lussier: Yes. Among persons 15 and over.

Mrs. Hervieux-Payette: Oh yes, this is the figure for the whole labour force age 15 and over.

Mr. Lussier: This slide shows figures for in-school youth.

Mrs. Hervieux-Payette: The labour market situation between 1977 and 1983 seems to have influenced young people's decisions about whether or not to continue their education. This is particularly true of the 20 to 24 age group.

Over the same period, the proportion of young people attending primary and secondary school dropped gradually, as did the size of the 15 to 19 age group.

Despite an increase in the size of the older age group, the 20 to 24, both in absolute terms and as a proportion of the total number of young people, attendance at post-secondary institutions dropped to 8.7% in 1980. However, this percentage increased markedly during the recession, to reach 11.4% in 1984.

Le président: Excusez-moi: s'il s'agit de jeunes qui fréquentent l'école, pourquoi en tient-on compte dans le taux de chômage?

Mme Hervieux-Payette: Le taux de chômage?

Mr. Lussier: The figures relate to the summer season.

Mrs. Hervieux-Payette: The reference is to summer jobs.

The Chairman: So the figure is for summer unemployment only?

Mrs. Hervieux-Payette: Yes.

The next slides show percentages for youth who left school at the post-secondary level and those who left at the primary and secondary levels. You can also see the employment/population ratio and the unemployment rate. The third column shows that unemployment is much higher among youth who left primary or secondary school than among youth who left school at the post-secondary level.

Let us now look at some statistics on young people who are working. In the 15 to 24 age group, 2,337,000 were employed. In the 15 to 19 age group, 837,000 were employed, and in the 20 to 24 age group, 1,500,000 were employed. Of the total of 2,300,000 young people, 1,600,000 were employed full-time, whereas 699,000 were employed part-time. In this group of young people, 639,000 were still at school, and 1,698,000 were not in school. Of course it will be easier to understand these figures when you have more time to look at them.

Let us now look at youth unemployment as a percentage of total unemployment. This figure went from 47% to 40%.

[*Text*]

rapport au taux général. Ce n'est pas un taux de chômage de 47 p. 100.

M. Lussier: C'est cela. Le pourcentage demeure quand même relativement élevé. En 1983, il y a eu quand même une diminution du taux de chômage chez les jeunes par rapport à 1980, au plus bas de la dépression.

Mme Hervieux-Payette: De toute façon, l'explication est plus claire dans le texte, car on a le nombre. Est-ce que vous comprenez la fiche? C'est plus facile de comprendre quand on voit les chiffres. C'est une augmentation en pourcentage, mais il est plus facile, quand on voit les chiffres qui sont dans le discours, de voir l'évolution de la situation entre 1980 et 1983.

Les jeunes aux études . . .

M. Lussier: Il s'agit tout simplement des diverses proportions des jeunes qui sont présentement aux études, sur une période de six ans. Cela indique que l'effet du *baby boom* va en décroissant. Au fond, c'est simplement pour donner l'évolution des tendances dans la participation. On se rend compte qu'il y a une diminution au niveau primaire qui est influencée particulièrement par la décroissance de l'effet du *baby boom* et qu'il y a une proportion considérablement plus élevée de gens qui sont aux études au niveau postsecondaire. Mais finalement, par rapport à la population totale des jeunes actuellement à l'école, elle, augmente d'à peu près 2 p. 100 depuis 1980. C'est une façon différente d'expliquer les choses. Je ne sais pas si vous voulez . . .

Mme Hervieux-Payette: Oui. C'est la même information, sauf que les pourcentages sont organisés en fonction de 1980-1983.

M. Lussier: C'est cela: les jeunes à l'école et les jeunes qui ne sont pas à l'école, qui ont donc quitté l'école, et ceux qui sont employés et ceux qui sont sans emploi.

Ici c'est tout simplement un tableau qui vous donne les comparaisons par rapport aux années 1980 et 1983 pour les jeunes qui ont quitté l'école, plus particulièrement au niveau postsecondaire. Cela indique que c'est à ce niveau que se retrouve une proportion très élevée des sans emploi. Malheureusement, dans le court terme, pour une période relativement longue, certains de ceux qui représentent pratiquement 11 p. 100 des sans emploi ont atteint le niveau postsecondaire, mais ont quitté avant d'obtenir leur diplôme. C'est simplement pour vous donner une idée des proportions chez les jeunes qui ont quitté l'école et de leur niveau scolaire. Vous avez vu cela précédemment, mais exprimé d'une façon différente.

The Chairman: Excuse me. Before you go on there—in the last two panels you had "Not in the labour force". I am a bit confused. When you have the in-school youth, employed, unemployed, generally we would consider in-school youth as not in the labour force. Now you have added on this figure "Not in the labour force". I am not sure whether that includes some of the ones who are in school or whether these are handicapped or whatever. Could you please let us know how that relates to the in-school youth?

[*Translation*]

Youth unemployment represented 40% of the total. It is not an unemployment rate of 47%.

Mr. Lussier: That is correct. The percentage is nevertheless relatively high. Youth unemployment as a per cent of the total dropped in 1983 as compared to 1980, when the recession was at its worst.

Mrs. Hervieux-Payette: The explanation is clear in the text in any case, because the numbers are given. You understand the slide. It is easier to see how the situation changed between 1980 and 1983 from the figures that appear in the statement. The slide shows the percentages.

The next slide shows figures for in-school youth . . .

Mr. Lussier: This slide gives the percentage of young people in school at the various levels over a fixed-year. It is clear from this that the effects of the baby boom are decreasing. The main point of this slide is to show changes in the percentage of youths in school. We see that there has been a reduction at the primary level, brought about chiefly by the diminishing effect of the baby boom. We also see that there has been a considerably higher percentage of persons taking a post-secondary education. We also see that there has been about a 2% increase in the total number of young people in school at the present time since 1980. This is a different way of explaining the situation. I do not know whether you would like . . .

Mrs. Hervieux-Payette: Yes. The information is the same, but the percentages are for 1980 and 1983.

Mr. Lussier: That is correct. There are figures for young people in school and young people who are not in schools, some who therefore left school, and those who are employed and those who are unemployed.

This table compares the situation in 1980 and that in 1983, In the case of young people who have left school, particularly at the post-secondary level. We see that there is a very high percentage of unemployed youths in this group. Unfortunately, in the short term, for a relatively long period of time, some of those in the 11% unemployed reach the post-secondary level, but left before graduating. These slides give you an idea of the percentages of young people who left school at various levels of education. You saw this information earlier, but it was expressed differently.

Le président: Excusez-moi de vous interrompre. Dans les deux dernières diapositives, il y avait une catégorie qui s'intitulait «Inactifs». Je suis un peu confus. Il y avait un tableau qui s'intitulait «Jeunes aux études», il y en avait qui étaient occupés et d'autres qui étaient en chômage. Il me semble qu'en général les jeunes qui sont aux études ne font pas partie de la population active. Maintenant vous venez d'ajouter cette autre catégorie d'«Inactifs». Je ne suis pas sûr si cette catégorie comprend certains jeunes qui sont aux études, ou s'il s'agit d'handicapés ou quelque chose du genre. Pourriez-vous

[*Texte*]

Mr. Peter Hicks (Director General, Policy and Program Analysis, Strategic Policy and Planning, Canada Employment and Immigration Commission): Mr. Chairman, the not-in-school youth not in the labour force would refer to people who have left school. The great majority of them would be housewives, people living at home and raising the kids, looking after the home—that group; in that category.

Mrs. Hervieux-Payette: Not active in employment.

The Chairman: That does not include people in school?

Mrs. Hervieux-Payette: No.

Mr. de Jong: It would include people who have given up looking for work for some reason or other, either personal or they figure there is no work out there.

• 1555

Mr. Lussier: Because here that is the . . .

Mrs. Hervieux-Payette: The same as the other one but with a greater breakdown. Anyway, it is for your own information. That is the trend, yes.

Vous voyez l'évolution entre 1977 et 1983. On passe d'un taux de chômage de 15 p. 100 à 21 p. 100 et le taux d'activité passe de 82 p. 100 à 84 p. 100. Le taux d'activité a donc augmenté. Le ratio emploi-population: il y avait un taux d'emploi-population de 70 p. 100 en 1977 et de 66.5 p. 100 aujourd'hui. La raison, c' est qu'il y a plus de jeunes aux études. C'est bien ça, Peter?

Donc, vu qu'il y a plus de gens aux études, le taux de la dernière colonne a diminué. Le taux d'activité a augmenté par contre, donc il y a plus de jeunes qui travaillent ou qui peuvent travailler et qui sont à la recherche d'un emploi. Dans la première colonne, compte tenu de ce phénomène, soit que plus de jeunes sont à la recherche d'un emploi, il y a un taux de chômage plus élevé. Évidemment, la conjoncture économique générale entre en ligne de compte, mais cela nous donne une idée, avec la récession de 1982-1983, de la grande différence qui existe entre 1978-1979 et 1983.

M. Dubois: En chiffres absolus, madame Payette, ça donne quoi? Est-ce qu'on a les chiffres de 1977 se rapportant au ratio emploi-population? Est-ce qu'on a les chiffres des gens qui étaient disponibles pour le travail par rapport à 1983?

Mme Hervieux-Payette: Ces chiffres sont inclus dans ma déclaration préliminaire. On y retrouve le pourcentage et à côté on a mis le chiffre correspondant. Mais ici, cela aurait donné de grands tableaux avec beaucoup de chiffres et c'était difficile à présenter.

M. Dubois: À quelle page trouve-t-on cela?

[*Traduction*]

nous dire quel est le rapport entre les inactifs et les jeunes aux études?

M. Peter Hicks (directeur général, Analyse de la politique et des programmes, Politiques stratégiques et planification, Commission de l'emploi et de l'Immigration du Canada): Monsieur le président, les jeunes qui ne sont pas aux études et qui sont inactifs sont des jeunes qui ont quitté l'école. La grande majorité de ces personnes seraient des ménagères, des personnes qui restent à la maison pour élever les enfants et s'occuper de la maison.

Mme Hervieux-Payette: Ils ne font pas partie de la population active.

Le président: Cela ne comprend pas les jeunes aux études?

Mme Hervieux-Payette: Non.

M. de Jong: Cela comprendrait les gens qui ont abandonné la recherche d'un emploi soit pour une raison personnelle, soit parce qu'ils pensent qu'il n'existe tout simplement pas d'emploi.

M. Lussier: Parce qu'ici . . .

Mme Hervieux-Payette: On donne ici les mêmes renseignements que dans l'autre tableau, mais avec une ventilation détaillée. Quoi qu'il en soit, ces renseignements sont pour votre propre gouverne. Mais c'est effectivement la tendance.

This slide shows the trends between 1977 and 1983. The unemployment rate increased from 15% to 21%, and the participation rate increased from 82% to 84%. The participation rates therefore increased. The employment/population ratio went from 70% in 1977 to 66.5% in 1983. The reason for this is that more young people are in school. Is that correct, Peter?

Since there are more young people in school, the figure in the last column decreased between 1977 and 1983. On the other hand, the participation rate increased. There were therefore more young people who were working or who could work and were looking for a job. Since there were more young people looking for a job, there was a higher unemployment rate, as we see in the first column. The general economic situation has to be taken into account as well, of course. Nevertheless, this table gives us an idea of the huge difference in the figures between 1978-1979 and 1983, because of the 1982-1983 recession.

Mr. Dubois: What are the absolute figures, Mrs. Hervieux-Payette? Do you have the figures for 1977 for the employment/population ratio? Do we have figures on the nummber of people available for work in 1977 as compared to 1983?

Mrs. Hervieux-Payette: These figures, along with the percentages, appear in my opening statement. We chose not to present the figures in the tables, because they would have been rather cumbersome.

Mr. Dubois: On what page does this information appear?

[*Text*]

Mme Hervieux-Payette: À la page 9. En 1984, le niveau d'emploi est de 829,000. Il avait diminué par rapport à ce qu'il était en août 1981, c'est-à-dire 1,066,000. Vous avez l'indication en chiffre dans la déclaration.

M. Dubois: D'accord.

Mme Hervieux-Payette: Mais ici, cela vous permet de voir la courbe de tous les âges: hommes de 25 ans et plus; femmes de 25 ans et plus; les jeunes de 15 à 24 ans. Cela vous permet de voir la courbe que suivent nos jeunes vers le 20 p. 100, si on examine l'ensemble des autres travailleurs de la population canadienne, en comparaison, évidemment, avec 1966.

M. Lussier: Les tendances, en fait, de l'évolution cyclique du chômage se sont caractérisées à peu près avec le même profil, chez les jeunes comme chez les adultes, sauf que cela s'est produit de façon beaucoup plus prononcée que chez les adultes, en termes de ratio.

Mme Hervieux-Payette: En statistiques internationales, je pense que c'est quand même important, lorsqu'on planifie ou qu'on étudie les mesures prises dans d'autres pays, de voir le taux d'activité et le taux de chômage en général, surtout les taux de chômage de pays qui ressemblent au nôtre. Dans ceux-là, on retrouve le Japon, l'Allemagne, les États-Unis, le Canada, le Royaume-Uni, la France et l'Italie. La moyenne des sept pays est de 19.1. Ce sont des pays avec lesquels on peut se comparer.

Le ratio-chômage des jeunes, chômage global en 1982 se trouve dans la dernière colonne. Dans cette dernière colonne . . . Est-ce que cela inclut les adultes?

M. Lussier: Oui.

Mme Hervieux-Payette: Alors, dans la dernière colonne, cela représente le pourcentage de tous les chômeurs, dans les pays de l'OCDE, c'est-à-dire le nombre de jeunes chômeurs par rapport à tous ces chomeurs-là. On peut voir qu'on est au même niveau que l'Angleterre et les États-Unis, ou à peu près, soit 42 p. 100.

S'il y a un million de chômeurs et que 300,000 ou 400,000 jeunes sont en chômage, cela fait environ 40 p. 100.

M. Lussier: C'est tout.

Mme Hervieux-Payette: C'est tout, monsieur le président.

The Chairman: Thank you very much. In addition to the statement that the Minister was going to read and that is now agreed to be part of the record, we also will put in the record the copies of the tables and the statistics which were put on the screen.

We will now proceed to questioning, and I will start with Mr. St. Germain *de la Colombie-Britannique.*

M. St-Germain: Merci, monsieur le président. I do not know whether this is your first appearance at this committee, Madam Minister. However, welcome.

[*Translation*]

Mrs. Hervieux-Payette: On page 9. The number of youths employed in 1984 is 829,000. This is a drop over the 1,066,000 figure that was recorded in August 1981. The figures can be found in my statement.

Mr. Dubois: Right.

Mrs. Hervieux-Payette: This slide shows you the result in graphic terms for all ages; males, 25 years and over; females, 25 years and over; and youths, 15 to 24 years. You can see that the unemployment rate for young people has increased since 1966 and is now almost 20%. We can compare this with the unemployment rate for other Canadian workers.

Mr. Lussier: Cyclical unemployment trends are very similar among young people and among adults, except that, in terms of ratios, unemployment was much more pronounced among adults.

Mrs. Hervieux-Payette: In our planning activities or when we studied the steps taken by other countries, I think it is important to look at international statistics on the participation rate and the unemployment rate, particularly in the case of countries similar to our own. This group includes Japan, Germany, the United States, Canada, the United Kingdom, France and Italy. The average youth unemployment rate for these seven countries is 19.1%. The situation in these countries can be compared to the situation in Canada.

Figures for youth unemployment as a percentage of total unemployed in 1982 is given in the final column. This column . . . Does this include adults?

Mr. Lussier: Yes.

Mrs. Hervieux-Payette: The final column shows youth unemployment as a percentage of the total number of unemployed in these seven OECD countries. Our figure is about the same as that for England and the United States, roughly 42%.

If there are a total of 1 million people unemployed, and 300,000 or 400,000 of them are young people, the figure is approximately 40%.

Mr. Lussier: That is everything.

Mrs. Hervieux-Payette: That is all we wanted to present, Mr. Chairman.

Le président: Merci beaucoup. En plus d'intégrer la déclaration du ministre, nous allons également annexer au procès-verbal les tableaux que nous venons de voir.

Nous allons maintenant passer aux questions, et je vais d'abord donner la parole à M. St-Germain *from British Columbia.*

Mr. St.-Germain: Thank you, Mr. Chairman. Madame le ministre, je ne sais si c'est la première fois que vous comparaissez devant le Comité, mais je tiens de toute façon à vous souhaiter la bienvenue.

[*Texte*]

• 1600

The Chairman: It is.

Mr. St-Germain: It is a great committee. And my first question relates to your Ministry. On numerous occasions—well, I would not say numerous—but on several occasions, we have asked for the direct terms of reference for your Ministry and we have not received an answer. Have you anything that you could add? Could you tell us today what are the true terms of reference of your Ministry?

Mrs. Hervieux-Payette: More or less, I receive my assignment from the Prime Minister. He wrote to me, after talking with the Secretary of State and the Minister of Employment and Immigration, and the three programs I was assigned specifically were Summer Canada, International Youth Year and the International Student Exchange Program, as far as existing programs. Of course, I was also assigned the role of communicating with youth in general about government policy related to youth—that is, of course, programs administered elsewhere. There is also the role of planning policy with regard to youth and, of course, to be the spokesperson for youth in Cabinet.

Mr. St-Germain: All right. Was it ever in your terms of reference to deal with the unemployment situation for youth?

Mrs. Hervieux-Payette: The overall role of Minister of State for Youth . . . I think, as far as policy planning is concerned, it is one of the priorities, especially when I toured the country and met with youth. It is one of my main tasks to talk to youth. I was asked of course to report about my tour, what youth is concerned with. Of course, employment is one of the top priorities of young people in this country.

Mr. St-Germain: I am sure that the Minister will agree that had youth unemployment not been prevalent, as it is . . . Do you honestly believe that a Ministry of Youth would have been necessary at this time? The summer works program, International Youth Year, and the other item that you mentioned are the three reasons why it was struck and these three come from other Ministries. It behooves me why these Ministries could not look after these responsibilities and carry on as they have.

Mrs. Hervieux-Payette: I must say that the Prime Minister was responsible for the creation of the Ministry, and my first knowledge of the Ministry was in the Throne Speech in December. Of course, a second strong commitment of the federal Liberal government was in the Budget speech delivered by Mr. Lalonde, when $150 million was added to the Youth Opportunity Fund.

But in my capacity of co-ordinating youth measures at the federal government level, including all education measures, of

[*Traduction*]

Le président: C'est bien la première fois.

M. St-Germain: Notre comité est formidable. Ma première question se rapporte à votre ministère. A de nombreuses reprises—je ne devrais peut-être pas dire nombreuses—disons à plusieurs reprises, nous avons demandé qu'on nous fournisse le mandat exact de votre ministère, mais nous n'avons toujours pas reçu de réponse. Pourriez-vous nous fournir des précisions à ce sujet? Pourriez-vous nous dire aujourd'hui quel est le véritable mandat de votre ministère?

Mme Hervieux-Payette: C'est plus ou moins le premier ministre qui m'attribue mes tâches. Après avoir discuté avec le secrétaire d'État et le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, il m'a écrit une lettre, et les trois programmes existants dont il m'a confié la responsabilité sont le Programme Eté Canada, l'Année internationale de la Jeunesse, et le Programme d'échanges internationaux. J'ai également, bien sûr, été chargée d'expliquer aux jeunes les politiques gouvernementales que les pouvoirs fédéraux ont mis au point à leur intention, et je parle ici, bien sûr, de programmes qui sont administrés dans d'autres ministères. Je dois également planifier les politiques qui concernent les jeunes et je suis le porte-parole des jeunes au Cabinet.

M. St-Germain: Très bien. Votre mandat a-t-il déjà comporté une responsabilité relativement aux problèmes du chômage des jeunes?

Mme Hervieux-Payette: Le rôle d'ensemble du ministre d'État à la Jeunesse . . . Pour ce qui est de la planification des politiques, je pense qu'il s'agit là de l'une des priorités, et je songe notamment au travail que j'ai fait lorsque j'ai parcouru tout le pays pour rencontrer des jeunes. L'une de mes principales tâches, c'est de parler aux jeunes. On m'a, bien sûr, demandé de faire un rapport sur mon voyage à travers le Canada et sur ce qu'avaient dit les jeunes. L'emploi est évidemment l'une de leurs premières priorités.

M. St-Germain: Je suis certain que le ministre conviendra que si le problème du chômage chez les jeunes n'était pas aussi grave . . . Pensez-vous vraiment qu'un ministère à la Jeunesse aurait été nécessaire à cette époque de notre histoire? Le Programme Eté Canada, l'Année internationale des Jeunes et l'autre programme dont vous avez parlé sont les trois raisons pour lesquelles ce ministère a été créé. Or, ces trois programmes relèvent d'autres ministères. Je ne comprends pas pourquoi ces autres ministères ne devraient pas s'occuper de ces responsabilités et poursuivre leur travail, comme ils l'ont toujours fait jusqu'à présent.

Mme Hervieux-Payette: Je dois dire que c'est le premier ministre qui a été responsable de la création du ministère et que j'en ai pour la première fois pris conscience lors du discours du Trône en décembre. Bien sûr, un deuxième engagement très ferme a été pris par le gouvernement libéral dans le cadre du discours du Trône qui a été prononcé par M. Lalonde, où il annonçait l'ajout des 150 millions de dollars à la Caisse Perspectives-Jeunesse.

Dans le cadre de mon travail de coordination des mesures adoptées par le gouvernement fédéral à l'intention des jeunes,

[*Text*]

course there was a lot of discussion with young people around the country about their education, their preparation for work. I report to Cabinet about the situation of youth and I am in charge of working with my colleagues, who are responsible for the administration of the existing program, or develop new programs with them, in order, after assessing the situation, to respond to the situation and come up with the measures that are necessary. In doing that, Mr. Chairman, especially with the $150 milllion, I have tried to distribute these funds according to the clientele that was outlined before, so that the young workers or the young people who are in need of a job, or who are in need of experience, would get the training necessary. At the same time, we had to make sure that regionally the funds would be allocated, because even though some training on the job . . . I recognize, for instance, for regional purposes that the Maritimes would certainly benefit from measures that were in the Youth Opportunity Fund.

• 1605

A program was established by Mr. De Bané in the fishing industry so that young people can have the expertise and of course contribute to those natural resources. Of course, the same thing was to increase the budget of Environment 2000, the request was very high to Mr. Caccia and the fund, of course, was allocated according to the priorities that could be established amongst youth, because after talking to you I have tried to be fair to the large family of 4.6 million individuals in the country.

The Chairman: A clarification, to help us. In addition to the three programs, do you not also have a policy planning secretariat? How do you deal with those matters you were just referring to?

Mrs. Hervieux-Payette: Yes. In fact, I have devoted most of my time at least in preparing the report that I will be tabling in two weeks' time. In order to plan a youth policy, I thought we needed at least all the statistics and that is why with the Department of Employment and Immigration, with Mr. Lussier and Mr. Hicks, and a large group of people we have contributed to putting down all the statistics and data necessary if we are going to plan new measures to bring the relief needed and also to respond to the main criticism of the private sector, which is the lack of training of youth. At least we need to know to what extent we need the training and how many individuals are in need of that training and what type of training should be done. For instance, the training for dropouts is certainly different from that needed by those who have graduated from university.

That is why we tried to assess the clientele as much as possible, in order to plan future policy according to the needs

[*Translation*]

y compris toutes les mesures en matière d'éducation, je suis, bien sûr, appelée à beaucoup discuter avec des jeunes de partout au pays au sujet de leur éducation et de leur préparation en prévision d'un éventuel emploi. Je fais rapport au Cabinet au sujet de la situation des jeunes et je dois travailler avec mes collègues qui sont responsables de l'administration de programmes existants ou qui mettent au point de nouveaux programmes, et ce afin de pouvoir, après avoir analysé la situation, réagir et définir les mesures qu'il faudrait adopter. Dans le cadre de ce travail, monsieur le président, j'ai essayé de distribuer les fonds—et je songe ici surtout aux 150 millions de dollars dont je viens de faire état—à la clientèle que j'ai décrite tout à l'heure de façon que les jeunes travailleurs ou les jeunes qui ont besoin de travail ou d'expérience, obtiennent l'information nécessaire. Nous avons en même temps veillé à ce que les fonds soient alloués selon une formule de distribution régionale, car même si la formation sur le tas . . . Je reconnais, par exemple, que les provinces Maritimes bénéficieraient tout particulièrement de la Caisse Perspectives-Jeunesse.

M. De Bané a mis au point un programme dans le domaine des pêches en vertu duquel des jeunes peuvent acquérir de l'expérience tout en contribuant à l'exploitation de cette ressource naturelle. Le programme Environnement 2000 a également vu son budget augmenter. La somme que l'on a demandée à M. Caccia était très importante, et le fonds a bien sûr, été distribué en fonction des priorités établies parmi les problèmes de la jeunesse. Après avoir discuté avec vous, j'ai bien sûr fait de mon mieux pour être juste envers tous les membres de cette importante famille de 4.6 millions de Canadiens.

Le président: J'aimerais avoir un petit éclaircissement. En plus de ces trois programmes, n'avez-vous pas également un secrétariat de planification de politique? Comment traitez-vous des questions dont vous venez de faire état?

Mme Hervieux-Payette: Oui. En fait, j'ai consacré le gros de mon temps à la préparation du rapport que je compte déposer d'ici deux semaines. Pour pouvoir bien planifier une politique pour la jeunesse, je pensais qu'il fallait que je dispose de toutes les statistiques pertinentes; c'est pourquoi des gens du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, MM Lussier et Hicks, et tout un tas d'autres personnes ont compilé les statistiques et les données nécessaires pour planifier de nouvelles mesures d'aide et pour corriger le gros problème dont se plaint le secteur privé, celui de l'insuffisance de formation chez les jeunes. Nous devons au moins savoir jusqu'à quel point nous avons besoin de formation, combien de personnes devraient être formées et quelle genre de formation devrait être offerte. La formation dont ont, par exemple, besoin les jeunes qui quittent l'école avant la fin de leurs études secondaires est certainement différente de celle dont ont besoin les diplômés universitaires.

C'est pourquoi nous nous sommes efforcés d'évaluer la clientèle, afin de pouvoir planifier les politiques en fonction des

[*Texte*]

of youth. The report will be available to Members of Parliament as soon as it has been printed.

Mr. St. Germain: Mr. Chairman, what I am really trying to get at, through you, Mr. Chairman, to the Minister. The government has created a ministry, the Prime Minister has designated a ministry. The reason that I asked for the terms of reference is that anything that has come out of this has been dealing with unemployment. What I really want to know, is the Minister who is before us today responsible for the plight of the unemployed youth and is this her primary function? Are we to look to her as the one who will arrive at the solutions to solving youth unemployment?

Mrs. Hervieux-Payette: I just hope that I will not have that role all by myself, because in my tour I ask also for the participation of management, of labour and, of course, all the socio-economic partners, including also the provinces, because I think we should certainly do our planning together. Of course, that is the reason for the report I will be tabling in two weeks' time. I am sorry it is not available today; I would have liked to table it today. But it is so that we can have a planning tool and so that our measures, whether they are made at the federal or provincial level or by the private sector, can be adjusted and respond to the needs of youth.

I would like to point out, Mr. Chairman, that even though that is probably the most pressing need of youth, to have jobs, I must say that they also have other preoccupations, like peace, and of course they would like to be considered as more than just job preoccupied.

In my report you will see that young people have some social considerations and also would like to contribute to society in any way, not just by having a job, even though that is their number one priority.

Mr. St. Germain: Mr. Chairman, what I am really trying to get at is how is she going to deal with this explicitly? We want to have somebody to go . . . I realize you have to have the private sector and that everybody has to help you in your plight, but are you responsible, as a Minister in government, for this particular segment?

Mrs. Hervieux-Payette: I am responsible . . .

Mr. St. Germain: Totally?

Mrs. Hervieux-Payette: —and I share the responsibility with various Ministers who are also implementing youth measures.

• 1610

For instance, I will not start a new network of employment centres for youth around the country; I am working with the Minister of Employment and Immigration. The Career Access Program, which is a measure where a portion of the budget has been set aside for youth, will still be administered there. Of course if my money is needed and young people are in need of

[*Traduction*]

besoins des jeunes. Le rapport dont je vous ai parlé sera mis è la disposition des députés dès qu'il aura été imprimé.

M. St. Germain: Monsieur le président, voici où j'essaie d'en venir exactement: le gouvernement a créé un ministère, et le premier ministre a désigné un ministre. Si je vous ai demandé de me préciser quel était votre mandat, c'est que les seules initiatives qui ont été prises par le ministère à ce jour, concernent le chômage. Ce que j'aimerais vraiment savoir, c'est si le ministre qui est devant nous aujourd'hui est vraiment responsable du sort des jeunes chômeurs? Est-ce là sa principale fonction? Est-ce vers elle que nous devons nous tourner pour avoir des solutions au problème du chômage chez les jeunes?

Mme Hervieux-Payette: J'espère seulement que je n'aurai pas à assumer ce rôle toute seule, car pendant mon voyage j'ai également demandé la participation des gestionnaires, des syndicats et de tous les autres partenaires socio-économiques, y compris les provinces, car je pense que nous devrions faire notre planification ensemble. C'est justement pour cette raison que j'ai préparé le rapport que je vais déposer dans deux semaines. Je regrette d'ailleurs de ne pouvoir vous le donner aujourd'hui. Nous devons avoir un outil de planification et nous devrons pouvoir adapter nos mesures, que celles-ci relèvent des pouvoirs fédéral ou provinciaux ou du secteur privé, de façon à répondre aux besoins des jeunes.

J'aimerais cependant souligner, monsieur le président, que même si le problème le plus pressant pour les jeunes est la recherche d'un emploi, ils sont également préoccupés par tout un tas d'autres choses, comme par exemple la paix, et ils tiennent à ce que nos comprenions qu'ils ne sont pas uniquement inquiétés par le problème du chômage.

Vous verrez dans mon rapport que les jeunes sont également préoccupés par des questions sociales et qu'ils aimeraient pouvoir contribuer de façon différente à la société, pas uniquement en y occupant un emploi, même si c'est là leur première priorité.

M. St. Germain: Monsieur le président, ce que j'aimerais savoir, c'est comment le ministre compte s'attaquer à ce problème explicitement? Nous devons pouvoir nous adresser à quelqu'un . . . je reconnais que le secteur privé doit également jouer un rôle et que tout le monde doit vous aider, mais est-ce que c'est vous, en tant que ministre, qui êtes responsable de ce segment de la population?

Mme Hervieux-Payette: Je suis responsable . . .

M. St. Germain: Totalement?

Mme Hervieux-Payette: . . . et je partage cette responsabilité avec les différents ministères qui ont eux aussi adopté des mesures spéciales à l'intention des jeunes.

Par exemple, je ne vais pas créer un nouveau réseau de centres d'emploi pour les jeunes à l'échelle du pays. Je travaille en collaboration avec le ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Le programme Accès-Carrière, auquel a été réservé une partie du budget pour la Jeunesse, sera toujours administré par ce ministère. Si une partie de l'argent dont je dispose est

[*Text*]

more career access places within the private sector, I will make the representation. I have the policy responsibility, but not the administration responsibility. I share the policy responsibility, as the Minister of State, with the Minister of Employment and Immigration. As far as other programs, like the Secretary of State with Katimavik, which is a very very successful program with youth, I share the responsibility with Mr. Joyal.

The Chairman: That is all for the moment.

Mr. de Jong.

Mr. de Jong: Thank you, Mr. Chairman, and welcome to the Minister and her officials.

Perhaps my first question is more of a technical one. How did you determine the constituency allocations for the Summer Canada grants?

Mrs. Hervieux-Payette: On the technicality, I think I will ask Mr. Lussier. It is done in the Department of Employment and Immigration, and I am responsible for the . . .

The Chairman: Mr. Lussier.

Mr. Lussier: Mr. Chairman, the determinations of allocations for the Summer Canada Program are based in fact firstly on an analysis of the labour market situation as it relates to the youth components and the way it will affect the various regions of Canada, then to a certain degree following the technical approach of establishing a certain percentage related to labour market surplus, and then applying it to the various regions. While there are reasonably high levels of unemployment among youth, this percentage varies according to the various regions of Canada. In the technical allocations, what we have to do is to in fact reflect the realities of the unemployment situation for youth so that in fact they will be priority allocations according to the regions in which the youth problem exists.

Mr. de Jong: Do you include unemployed treaty Indians in that?

Mr. Lussier: No. The question of treaty Indians is in fact part of a special allocation that the Minister of Employment and Immigration and the Minister of State for youth are in fact according to the Department of Indian Affairs and Northern Development. So in fact you will be treating that, realizing that as it relates to Indian unemployment situations, percentages in some areas are much higher than they are in the general states of other parts of the country.

Mr. de Jong: In my riding of Regina East I have a fair number of reserves and urban Indian people. Certainly when we were discussing the various allocations under the Summer Canada Program we were also concerned that their needs be met. Yet I have the gut feeling that in determining how money went into Regina East they were not included in coming up with a figure, even though we are meeting some of their needs out of those moneys. So I make strong representation to you, Madam Minister, as I have done in correspondence to you,

[*Translation*]

nécessaire et si les jeunes ont besoin de nouvelles possibilités de type «Accès-Carrière» dans le secteur privé, je prendrai les mesures nécessaires. Je suis responsable des politiques, mais pas de leur administration. En tant que ministre d'État responsable de la Jeunesse, je partage la responsabilité en matière de politiques avec le ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Pour ce qui est des autres programmes, comme le Programme Katimavik, du Secrétariat d'État, qui donne de très bons résultats pour les jeunes, j'en suis responsable avec M. Joyal.

Le président: C'est tout pour l'instant.

Monsieur de Jong.

M. de Jong: Merci, monsieur le président. Je tiens à souhaiter la bienvenue au ministre et aux hauts fonctionnaires qui l'accompagnent.

Ma première question serait plutôt d'ordre technique. Comment déterminez-vous l'allocation par circonscription des subventions accordées en vertu du Programme Eté Canada?

Mme Hervieux-Payette: Je demanderai à M. Lussier de répondre à cette question technique. Cela se fait au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, et je suis responsable . . .

Le président: Monsieur Lussier.

M. Lussier: Monsieur le président, la distribution des fonds accordés en vertu du Programme Eté Canada se fait à partir, tout d'abord, d'une analyse de la situation du marché du travail tel que celui-ci se présente aux différents groupes de jeunes et de la façon dont celle-ci touche les différentes régions du Canada, après quoi on passe à l'exercice technique consistant à fixer des pourcentages correspondant aux surplus par rapport au marché du travail, qu'on applique ensuite aux différentes régions. Bien que le taux de chômage chez les jeunes soit assez élevé, le pourcentage varie d'une région à l'autre du pays. Lors de l'allocation des fonds, nous devons en fait nous efforcer de nous conformer à la situation réelle du chômage chez les jeunes de façon que l'argent soit accordé, en priorité, aux régions où la situation des jeunes est la plus grave.

M. de Jong: Incluez-vous les Indiens des Traités qui sont au chômage?

M. Lussier: Non. L'aide aux Indiens des Traités relève en fait d'une allocation spéciale, que le ministre de l'Emploi et de l'Immigration et que le ministre d'État à la Jeunesse verse au ministère des Affaires indiennes et du Développement du Nord. Le taux de chômage chez les Indiens est dans certaines régions beaucoup plus élevé que pour les autres groupes de la population.

M. de Jong: Ma circonscription de Regina-est compte un bon nombre de réserves et d'Indiens qui vivent dans des régions urbaines. Lorsque nous discutons des différentes allocations versées en vertu du Programme Eté Canada, nous voulons, bien sûr, que l'on tienne compte également des besoins de ces gens-là. J'ai cependant le sentiment que l'on n'a pas tenu compte d'eux lorsqu'on a fait les calculs pour savoir combien d'argent allait être consacré à la circonscription de Regina-est, même si l'on utilise une partie de ces fonds pour essayer de

[*Texte*]

that the formula be adjusted to also include unemployed Indian people.

Also stemming from my experience with Summer Canada, I discovered that when we were called in to the local Canada Manpower Office, certain priorization had been done. Certain projects had received low priorization because they were providing a social service. They had been successful in the previous three or four years in getting grants, and they received a low priority because the Department of Employment and Immigration—and perhaps rightly so—suggested that they are not a social service agency and it was not their job to make these organizations dependent upon their moneys.

One major example I can think of is the Regina Mentally Handicapped Association, which operates a summer program for mentally handicapped children. In previous years they have received money out of the Summer Canada Works Program, but this year they have received a low priority because essentially the department was saying that a dependency is being built up.

• 1615

And yet, you know, it is a catch-22. Where else can these people go? Certainly the cutbacks by Conservative governments on the provincial level leaves these people with very few avenues open. The Department of Employment is closing the door to them. Certainly, there is no new money in the Health and Welfare budget to provide these services. And yet, Madam Minister, I contend that they do creat jobs; they do create jobs for young people; they do train those young people in the field. In fact, in the past, many of those young people who have worked on summer projects like that have gone on and specialized in dealing and working with mentally handicapped people. And yet they find themselves in this catch-22 situation with nowhere to go. And again I appeal to you that perhaps some different criteria be established for the future.

Mrs. Hervieux-Payette: Mr. Chairman, maybe I could go back to the announcement of the breakdown of the $150 million in extra money that was added to the $1.1 billion that was already there in the Youth Opportunity fund. In that $150 million, recognizing the fact that the Indians were suffering more because they have a dropout rate much higher than the rest of the Canadian population, 6% of the funds or $8 million was allocated, and not necessarily on the basis of being a student. It will be administered by Indian Affairs instead of by Summer Canada. If I can read a small outline from Indian Affairs, it is:

[*Traduction*]

corriger certains de leurs problèmes. C'est pourquoi je vous demande de nouveau, madame le ministre, comme je l'ai déjà fait par écrit, de modifier la formule de façon à inclure les Indiens au chômage.

Si je me réfère encore une fois à l'expérience que j'ai eue relativement au Programme Eté Canada, j'ai également découvert, lorsque nous avons été convoqués au bureau local de Main-d'oeuvre Canada, que certaines priorités avaient déjà été fixées. Certains projets ne figuraient que très loin sur la liste des priorités parce que ceux-ci offraient un service social. Les responsables de ces programmes avaient pendant les 3 ou 4 années précédentes réussi à obtenir des subventions, mais cette fois-ci, la priorité qui leur avait été accordée n'avait été que très faible parce que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration avait décidé, et peut-être à juste titre, qu'il n'était pas un organisme de services sociaux et que son rôle n'était pas de créer une dépendance financière entre lui et ces organismes.

Je songe notamment à la *Regina Mentally Handicapped Association*, qui administre un programme d'été pour des enfants qui souffrent de handicaps mentaux. Cette association avait par le passé obtenu de l'argent dans le cadre du Programme le Canada au travail, mais cette année, elle n'a reçu qu'une faible cote prioritaire parce que le ministère a décidé qu'une certaine dépendance financière commençait à s'instaurer.

Or, vous savez, c'est une impasse. À qui d'autre ces gens peuvent-ils s'adresser? Les restrictions imposées par les gouvernements conservateurs provinciaux ne leur laissent pas beaucoup de possibilité. Le ministère de l'Emploi leur ferme la porte. Le budget du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social ne contient, bien sûr, pas d'argent pour financer ces services. Pourtant, madame le ministre, ces groupes créent des emplois, ils créent des emplois pour les jeunes et ils forment des jeunes sur le tard. D'ailleurs, en grand nombre des jeunes qui ont travaillé pour des programmes d'été de ce genre y ont pris goût, s'y sont spécialisés et travaillent toujours avec des personnes qui souffrent de handicaps mentaux. Et voici qu'ils se trouvent dans cette impasse et qu'ils ne savent pas de quel côté se tourner. C'est pourquoi je vous demande de voir si l'on ne pourrait pas recourir à des critères différents à l'avenir.

Mme Hervieux-Paquette: Monsieur le président, il faudrait peut-être que je revienne sur la ventilation des 150 millions de dollars supplémentaires ajoutés au 1.5 milliard de dollars que contenait déjà la Caisse Perspective Jeunesse. Pour ces 150 millions de dollars, étant donné que les Indiens souffraient plus parce qu'ils ont davantage de jeunes qui quittent l'école avant de terminer leurs études, 6 p. 100 des fonds, soit 8 millions de dollars, leur ont été alloués et ce, pas forcément en fonction du seul critère de l'appartenance à la catégorie «étudiants». Cet argent sera administré par le ministère des Affaires indiennes et non par les responsables du programme Été Canada. Si vous me permettez de vous lire la brève esquisse qu'a préparée le ministère des Affaires indiennes au sujet de ce programme, celle-ci dit, et je cite:

[*Text*]

This program is designed to provide immediate employment opportunities for Indians and Inuit youth in a wide range of activities this summer and beyond.

And that was probably to answer the question that you have in mind. Since it was announced just a little bit more than two weeks ago, maybe in this system you are not actually aware at the local level. I will make sure that we find out the answer for Regina. So this fund has an extra $8 million over and above the $200 million in the Summer Canada Program. This fund, which is within the jurisdiction of Indian Affairs, is allocated specifically for Indian youth. And I have the feeling that even though the Indian youth do not represent 6% of the Canadian youth in general, they were allocated a bigger portion of the $150 million because of the particular difficulties they are facing.

So I will look into this specific matter to make sure about the people at the local level. I know that sometimes in this system, once the money has been earmarked for one program, and it is a new program, the transmission line does not go as fast. And it was a new initiative by the Minister of Indian Affairs. We answered his request. I was in charge, with the Minister of Employment and Immigration, of allocating the $150 million.

Mr. de Jong: It would definitely help us on the constituency basis if that was sort of integrated at the same time.

Mrs. Hervieux-Payette: Yes, but this fund will not be allocated on a constituency basis, because I have no Indians in my riding.

Mr. de Jong: Right.

Mrs. Hervieux-Payette: So there was the Summer Canada Program, done on a constituency basis, whereby $30 million was added to the $170 million already there. But this one is done on a constituency basis and some money was added—there was 30% in your riding—and the projects that were submitted by the young people.

But you know very well that to qualify for these jobs, they have to be students. Of course, that is why the Indian Summer Program is probably alleviating that problem, because some of them are not students any more, but they are still young. We are trying our very best to meet their needs. Of course it is different from the Canada Works Program which is a winter program, but that is a different matter.

Mr. de Jong: Let me move on, Mr. Chairman.

The Chairman: This is your last question on this round.

Mr. de Jong: Okay. Let me get back to my more major question. Madam Minister, I think the plight of young people is pretty dramatic. I understand that in Vancouver on a daily basis you have a lineup of around four or five blocks of young

[*Translation*]

Ce programme a été conçu de façon à offrir des possibilités d'emploi immédiates aux jeunes Indiens et Inuit dans le cadre de toute une gamme d'activités, cet été et par la suite.

Cela répond, je pense, à la question à laquelle vous songiez. Étant donné que cela a été annoncé il y a un peu plus de deux semaines seulement, vous ignoriez peut-être l'existence de ce système au niveau local. Je me renseignerai au sujet de Regina. Ce fonds comprend en tout cas 8 millions de dollars de plus, qui viennent s'ajouter aux 200 millions de dollars que prévoyait déjà le programme Été-Canada. Ce fonds, qui relève du ministère des Affaires indiennes, est destiné uniquement aux jeunes Indiens. Et je pense que même si les jeunes Indiens ne représentent pas 6 p. 100 de la jeunesse canadienne, il se sont vu allouer une part plus importante des 150 millions de dollars à cause des difficultés particulières auxquelles ils se trouvent confrontés.

Je vais de toute façon me renseigner à ce sujet pour voir ce qui se passe au niveau local. Je sais que parfois dans le cadre de ce système, une fois qu'une somme d'argent a été affectée à un programme donné et qu'il s'agit d'un nouveau programme, l'acheminement ne se fait pas toujours aussi vite. Il s'agit ici d'une nouvelle initiative prise par le ministre des Affaires indiennes. Nous avons répondu à sa demande. J'étais responsable, avec le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, de l'allocation des 150 millions de dollars.

M. de Jong: Cela aiderait beaucoup les circonscriptions si c'était intégré en quelque sorte en même temps.

Mme Hervieux-Payette: Oui, mais ce fonds ne sera pas alloué à l'échelle des circonscriptions. Ma circonscription ne compte pas du tout d'Indiens.

M. de Jong: D'accord.

Mme Hervieux-Payette: Il y a le Programme Été-Canada, qui a fonctionné selon une formule de distribution entre les circonscriptions, et en vertu duquel 30 millions de dollars ont été ajoutés aux 170 millions de dollars existants. Mais ce programme a été géré à l'échelle des circonscriptions, et de l'argent a été ajouté—30 p. 100 sont allés à votre circonscription—et il y a également des projets qui avaient été proposés par des jeunes.

Mais vous savez très bien que pour pouvoir obtenir un de ces postes, il faut être étudiant. c'est pourquoi le Programme d'été pour les Indiens est sans doute en train d'alléger le problème, car certains d'entre eux, même s'ils sont toujours jeunes, ne sont plus des étudiants. Nous faisons de notre mieux pour répondre à leurs besoins. Bien sûr, cela diffère du programme Le Canada au travail, qui est un programme d'hiver, mais il s'agit là d'une tout autre question.

M. de Jong: J'aimerais passer à autre chose, monsieur le président.

Le président: Ce sera votre dernière question pour le premier tour.

M. de Jong: Très bien. J'aimerais revenir à la question qui m'intéresse le plus. Madame le ministre, je pense que la situation des jeunes est assez dramatique à l'heure actuelle. D'après les renseignements dont je dispose, tous les jours à

[*Texte*]

people waiting to get a sandwich. Talking to young people on the streets, they tell me that they have a choice—in terms of earning some pocket money—between breaking and entering, armed robberies, prostitution and pushing dope.

While it is dramatic in Vancouver, and I am sure in Toronto and Winnipeg and other major cities, I think you find that situation right across the country. There are young people who are sleeping under bridges, there are young people who are going without decent nourishment, without a decent meal. We see cutbacks in provincial programs, mainly by our good friends with the Conservative Party, and the opportunities young people have in some of those traditional programs just are not there any more. Do you really feel that the programs you have are going to meet their needs?

• 1620

Mrs. Hervieux-Payette: Actually we have a program, at least for the problem you are outlining. I will try to convince my provincial counterpart that through the program being administered by my colleague from the Department of National Health and Welfare we have a social assistance program in Canada. It is being cost-shared by the federal government by 50%. Of course, if there is no program in place at the provincial level, you are . . .

Mr. de Jong: I know.

Mrs. Hervieux-Payette: —familiar with the fact that there is no money being distributed. We now have a pilot program being conducted in Quebec to deal with the social assistant recipient. I have great hopes that this program . . . It is divided into three parts: One, of course, is to help them complete their education and they will receive an extra allocation. There is also another one that will provide some community work. The other one will provide some training on the job, whereby the cost will be shared also by businesses that will give these training opportunities to the young people. Other provinces are now talking to the federal government, to the departments of Madam Bégin and Mr. Roberts, in order to see if the program cannot be extended to other provinces.

I see in this program probably some of the elements of the solution. If you look at the breakdown of the statistics I gave you before, a quarter of a million of those who are in the unemployment statistics have not completed their high school level. That is probably the target group that I am interested in really helping in the near future, but we need, of course, these pilot programs in order to make sure that we have the right answer. We are talking about large amounts of money. The federal government has put up in Quebec an extra $59 million, over and above the social assistance we have already paid of 50%. We are hoping that it is the beginning of an answer for those who are in the most difficulty among the youth groups.

Mr. de Jong: Well . . .

[*Traduction*]

Vancouver il y a des jeunes qui font la queue sur quatre ou cinq rues pour avoir un sandwich. J'ai discuté avec des jeunes dans la rue, et ils me disent qu'ils ont le choix, pour avoir de l'argent de poche, entre commettre des vols avec effraction, commettre des vols à main armée, se prostituer et vendre des stupéfiants.

Bien que la situation soit dramatique à Vancouver, et sans doute également à Toronto, à Winnipeg et dans d'autres villes importantes, je pense que c'est un peu la même chose partout au pays. Il y a des jeunes qui dorment en dessous des ponts et des jeunes qui ne mangent pas convenablement. En même temps, les programmes provinciaux sont coupés, surtout par nos bons amis, les conservateurs. Certains des programmes qui ont aidé les jeunes par le passé n'existent plus. Estimez-vous vraiment que vos programmes sauront répondre aux besoins des jeunes?

Mme Hervieux-Payette: En fait, nous avons un programme qui vise à corriger le problème que vous venez de décrire. Je vais essayer de convaincre mes homologues provinciaux que grâce au programme administré par mon collègue du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, il existe un programme d'assistance sociale au Canada. Le gouvernement fédéral paie 50 p. 100 des coûts du programme. Bien sûr, s'il n'existe pas de programme provincial, vous . . .

M. de Jong: Je le sais.

Mme Hervieux-Payette: . . . vous savez qu'on ne distribue pas de fonds. J'ai beaucoup d'espoir en ce qui concerne un projet-pilote qu'on effectue au Québec et qui porte sur les assistés sociaux. Le programme a trois volets: On les aide d'abord à terminer leurs études, et pour ce faire ils recevront une allocation supplémentaire. Il y a également un volet du programme qui leur fournira du travail communautaire. L'autre volet va donner aux assistés sociaux de la formation sur le tas. Le coût de cette formation sera partagé également par les entreprises qui donnent aux jeunes ces possibilités de formation. Il y a d'autres provinces qui sont en discussion avec les ministères fédéraux de M^me^ Bégin et de M. Roberts, pour examiner les possibilités d'appliquer le programme dans d'autres provinces.

Je pense que ce programme comporte plusieurs éléments d'une solution. D'après les statistiques que je vous ai présentées tout à l'heure, un quart de million des chômeurs n'ont pas terminé leurs études secondaires. C'est le groupe que je veux aider dans un avenir très proche. Mais il nous faut, bien entendu, ces projets-pilotes pour nous assurer que nous avons trouvé les bonnes formules. Il s'agit de sommes d'argent importantes. Le gouvernement fédéral a déjà donné 59 millions de dollars supplémentaires au Québec, en plus de payer 50 p. 100 des coûts d'assistance sociale. Nous espérons que c'est le début de la solution aux problèmes des jeunes qui se trouvent dans la situation la plus grave.

M. de Jong: Eh bien . . .

[*Text*]

The Chairman: Mr. Dubois, on the first round—we will go back on the second round.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

J'aimerais souhaiter la bienvenue au ministre ainsi qu'à ses hauts fonctionnaires de ce côté-ci de la table. On voit vraiment les gens qui sont intéressés aux problèmes des jeunes par leur présence aujourd'hui. On voit ce qui se passe du côté de l'opposition, et on l'a vu également par la journée de l'opposition de jeudi dernier. Ils étaient vraiment intéressés parce que le résultat du vote de non-confiance était de 128 à 169. On voit comment ils sont vraiment intéressés.

The Chairman: I will call the Hon. Member to order, to deal with the estimates . . .

Mr. Dubois: Yes.

The Chairman: —of the department.

Mr. Dubois: It was just a point, Mr. Chairman, in starting to ask questions.

The Chairman: I am trying to keep this committee on the point, as much as possible.

Mr. Dubois: I appreciate your point, Mr. Chairman.

M. Dubois: Madame le ministre, lorsqu'on examine les statistiques que vous avez données tout à l'heure et les documents dont vous avez parlé, qui viennent de nous être distribués est-ce que, en général, suivant vos chiffres, on peut considérer que le plus haut taux de chômage chez les jeunes se retrouve parmi le groupe des 15 à 19 ans, c'est-à-dire des jeunes qui devraient normalement, s'ils y tenaient ou s'ils avaient des possibilités, être encore aux études? Nous avons vu rapidement beaucoup de chiffres tout à l'heure que nous allons examiner attentivement, de ce côté-ci de la Chambre, est-ce qu'on peut dire que cette affirmation que je fais est erronée ou si je suis dans le droit chemin?

Mme Hervieux-Payette: Il faut savoir si les jeunes qui sont des décrocheurs devraient être à l'école. J'ai l'impression que souvent ce dont on veut parler c'est de la formation des jeunes et si l'école est un moyen de formation et le seul moyen de formation des jeunes. À mon avis, si on s'adresse aux jeunes eux-mêmes, on reconnaît une chose, c'est que même les jeunes qui sortent des écoles ou des universités avec des diplômes se disent mal préparés pour le marché du travail. Je répète tout simplement ce que les jeunes me disent à moi, à savoir que leur niveau de formation . . .

• 1625

Pourquoi les jeunes décrochent-ils de l'école? Souvent il y a des conditions sociales qui font que ces derniers sont obligés d'aller travailler. Ils sont de milieux très modestes. Les jeunes décrocheurs qui persistent dans leur décrochage, c'est-à-dire qui ne reviennent pas aux études, viennent la plupart du temps de milieux socio-économiques modestes. Ceux dont les parents touchebt de bons revenus peuvent décrocher temporairement, mais revenir aux études après une année ou deux de petit travail à gauche et à droite. Mais de là à dire que les jeunes

[*Translation*]

Le président: Je donne maintenant la parole à M. Dubois au premier tour. Vous aurez une autre possibilité de poser des questions lors du deuxième tour.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome the Minister and her senior officials to our meeting. As you can see, some people are interested enough in the problems faced by young people to attend the meeting. We can see as well what has happened on the opposition side. The same thing occurred on opposition day last Thursday. They really took a great interest, as is shown in the 128 to 169 result in the vote on the non-confidence motion. We can see that they are really very interested in the question.

Le président: Je rappelle le député à l'ordre. Nous sommes ici pour parler du budget principal . . .

M. Dubois: Oui.

Le président: . . . du ministère.

M. Dubois: Je voulais simplement souligner ce fait, monsieur le président, avant de poser mes questions.

Le président: Dans la mesure du possible, j'essaie de faire en sorte que les discussions portent sur notre ordre de renvoi.

M. Dubois: Vous soulevez un point très valable, monsieur le président.

Mr. Dubois: Madame Minister, can it be said on the basis of the statistics that you just presented and the documents that have just been distributed that the highest unemployment rate among young people occurs in the 15 to 19 age group? These are young people who should still be in school—if they wanted to or if they could? We had a quick look at a great many figures a few moments ago and we on this side of the House will be studying them carefully. Is my statement correct or not?

Mrs. Hervieux-Payette: One must determine whether young people who have less school should be in school. I often feel that what we mean is training for young people, and I wonder whether school is the one and only way of training young people. Young people themselves tell you, even young people graduating from schools and universities, that they are poorly prepared for the labour market. I am simply telling you what young people tell me, namely that their level of training . . .

Why do young people leave school? Sometimes their social circumstances are such that they have to go out and work. Some are from families with modest means. Young people who leave school and do not return are usually from modest socio-economic backgrounds. Those whose parents have good incomes may leave school temporarily but they go back to school after spending a year or two doing odd jobs. But that hardly means that young people can be independent and live on their own resources. If we look at the statistics, we see that

[*Texte*]

peuvent demeurer autonomes et vivre selon leurs propres moyens . . . Si on examine les statistiques, on se rend compte que chez les jeunes de 17 à 19 ans, il y a un taux de chômage de 23 p. 100. On a affecté 30 millions de dollars à un programme de formation en emploi. C'est probablement une formule de formation qui peut répondre aux besoins de ces jeunes décrocheurs. Notre idée est de travailler avec l'entreprise privée, de leur donner la formation dans le milieu de travail pour pouvoir répondre à leurs besoins plutôt que de leur imposer une formation scolaire qui, en fin de compte, ne les intéresse pas.

M. Dubois: Vous faites des consultations et vous avez des rencontres. Lorsque vous parlez de ces 30 millions de dollars, vous parlez sûrement de la Caisse d'accroissement des compétences. Vous dites que les jeunes que vous avez rencontrés ne se sentent pas préparés pour le marché du travail. Est-ce que vous sentez chez ces jeunes un désir de formation? Cherchent-ils, au moyen de programmes comme la Caisse d'accroissement des compétences ou d'autres programmes de formation, ou même au moyen de programmes pratiques à l'école, à se qualifier en vue de répondre aux besoins du marché du travail? C'est peut-être très abstrait, mais . . .

Mme Hervieux-Payette: Je pense qu'on a mis au point des formules expérimentales qui nous permettent probablement d'aller plus de l'avant dans le domaine de la formation en emploi. Cependant il ne s'agit pas simplement de former le jeune en fonction de l'emploi; il faut aussi lui donner la formation nécessaire pour occuper un emploi et le conserver. À mon avis, le programme Extension est l'un de ceux qui nous démontrent qu'il faut donner aux décrocheurs de 17 à 19 ans l'habitude du travail et les moyens de conserver leur emploi et de persister dans leur emploi. La plupart voudraient, dès la première semaine, être président de la compagnie et gagner évidemment le salaire du président de la compagnie, même s'ils n'ont pas la formation nécessaire.

On a des programmes assez intéressants à Emploi et Immigration. Il y a deux expériences. Celle de Vancouver est très intéressante à ce niveau-là; c'est pour une période de 15 semaines, et on a un taux de succès de près de 90 p. 100. Une autre expérience se fait en Nouvelle-Écosse, à Halifax. Chaque fois, c'est avec la participation de l'entreprise privée.

M. Lussier: Il y a aussi EPOC à Montréal.

Mme Hervieux-Payette: C'est cela. Le projet EPOC à Montréal regroupe des jeunes parmi les plus défavorisés. Ce sont des jeunes qui ont eu des démêlés avec la justice, des jeunes pour lesquels il n'y avait à peu près plus d'espoir. Lorsque ces jeunes sont pris en main grâce à ces programmes-là, ils conservent leur emploi, ils apprennent l'éthique du travail et, finalement, par le biais de mesures gouvernementales appropriées, ils deviennent de très bons travailleurs et apportent une contribution à la société. Mais la participation du secteur privé est essentielle. Je dois dire qu'il est très réceptif lors des consultations et que nous avons la collaboration de la Chambre de commerce du Canada ainsi que de toutes les chambres de commerce provinciales qui, par leurs membres, donnent un appui absolument inconditionnel à des

[*Traduction*]

the unemployment rate among young people in the 17 to 19 age group is 23%. We have earmarked $30 million for an on-the-job training program. This is probably an approach that can meet the needs of these young school-leavers. Our plan is to work with the private sector and give these young people training on the job that is geared to their needs, rather than forcing them to go to school, which really does not interest them.

Mr. Dubois: You have had consultations and meetings. This $30 million must come under the skills growth fund. You say that the young people you have met do not feel prepared for the labour market. Do you think these young people want training? Are they interested in training programs such as the skills growth fund in order to obtain the skills necessary to meet the requirements of the labour market? Perhaps my question is rather abstract, but . . .

Mrs. Hervieux-Payette: We have developed some experimental approaches which will probably enable us to make progress in the area of on-the-job training. However, the idea is not simply to train a young person for a particular job; we also have to provide him with the training he or she needs to hold and keep a job. I think that the outreach program has shown that we have to accustom school-leavers aged 17 to 19 to working and to ways of keeping their job. Most of them would like to be president of the company in the first week and earn the president's salary, even if they do not have the training they need.

We have some rather interesting programs at Employment & Immigration. Two experiments are under way at the moment. The one in Vancouver lasted for 15 weeks and had a success rate of almost 90%. Another experiment is being conducted in Halifax, Nova Scotia. The private sector is involved in both cases.

Mr. Lussier: There is also the EPOC project in Montreal.

Mrs. Hervieux-Payette: That is correct. The EPOC project in Montreal involves young people who are among the most disadvantaged. They are young people who have had run-ins with the law—young people for whom there was almost no hope left. Under programs of this type, the young people keep their jobs, learn the work ethic and finally, through appropriate government action, become very good workers and make a valuable contribution to society. But we must have the participation of the private sector. And I must say, Mr. Chairman, that the private sector has been very receptive and that the Canadian and provincial chambers of commerce have given unconditional support for programs such as the outreach program and the career access program.

[*Text*]

mesures comme le projet Extension ou les projets Accès-carrière.

Je pense que les 250 millions de dollars qui ont été mis de côté pour le programme Accès-carrière aident aussi nos jeunes diplômés. Je divise toujours les deux clientèles. Ceux qui ont terminé le cours collégial ou le cours universitaire ont aussi de la difficulté à se trouver un emploi. C'est toujours le manque d'expérience qui, en fin de compte, constitue un handicap.

Vous avez ici les statistiques sur le nombre de semaines qu'il faut pour se trouver un emploi à quelqu'un qui a terminé un cours collégial ou un cours universitaire. C'est évidemment beaucoup plus court que pour celui qui n'a pas terminé un cours secondaire.

• 1630

Je crois d'ailleurs que l'objectif de tous les gouvernements, y compris le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, sera finalement d'appuyer le jeune afin qu'il conserve son emploi, qu'il acquiert l'expérience nécessaire et une certaine formation à un emploi. Cela est certainement valable puisque le jeune a souvent reçu une formation en milieu scolaire mais pas nécessairement celle qui lui convient.

M. Dubois: Merci.

Maintenant, madame Hervieux-Payette, j'aurais trois questions. Dans le cadre d'Été Canada, combien y a-t-il, cette année, de centres d'emplois pour étudiants prêts à travailler cet été? Voilà ma première question.

Deuxièmement, quel a été le nombre d'affectations que ces centres d'emplois ont effectuées pour des étudiants l'an dernier? Avons-nous des projections pour cette année?

Et ma troisième question a trait aux jeunes qui veulent se lancer en affaires. Madame Hervieux-Payette, vous êtes sûrement au courant du programme qui a été créé par certains gouvernements provinciaux, savoir «Les jeunes entrepreneurs». Mais est-ce que chez nous on songe à instaurer des programmes de cette nature? Est-ce qu'on a l'intention, dans le cadre de nouveaux programmes, d'en créer pour les jeunes entrepreneurs ou pour certaines personnes qui voudraient se lancer en affaires? Y a-t-il des possibilités d'aide à cet égard? Au Québec, ce genre de programme semble être assez bien accueilli. Est-ce que chez nous, au gouvernement fédéral, on a l'intention de faire quelque chose dans ce domaine?

Mme Hervieux-Payette: Depuis le mois d'avril, monsieur le président, nous en somme rendus à 450 bureaux de placement pour étudiants à travers le Canada, lesquels sont spécialisés pour les jeunes qui se cherchent des emplois. Evidemment, un des mandats de ces centres d'emplois c'est de trouver des emplois pour les projets Été Canada. À ce jour, 81,000 postes sont disponibles pour cette année et ils sont financés par le gouvernement fédéral. Mais l'an dernier, 1,600 jeunes conseillers en main-d'oeuvre dans ces centres d'emploi ont placé 333,000 étudiants à travers le Canada, pour un coût total de 13.4 millions de dollars.

De plus, monsieur le président, cette année la demande de projets et la contribution du gouvernement fédéral ont été

[*Translation*]

The $250 million that have been earmarked for the career access program will also give assistance to young graduates. I would make a distinction between our two target groups. Young people who have finished a college course or university also have a hard time finding jobs. It always comes down to their lack of experience.

There are figures on the number of weeks it takes graduates of a college or university to find a job. The length of time required in their case is obviously much shorter than for those who did not complete high school.

I feel that the objective of all levels of government, including the federal and provincial governments, are ultimately to help young people keep their jobs, and help them acquire the necessary experience and some training for their jobs. This is certainly valuable, since the young person has often received some training in his school, but not necessarily the appropriate one.

Mr. Dubois: Thank you.

Now, Mrs. Hervieux-Payette, I have three other questions. This year how many employment centres will there be for students who wish to work under the Summer Canada Works Program? That is my first question.

Secondly, how many positions did these employment centres find for students last year? Do we have projections for this year?

And my third questions deals with young people who want to start out in business. Mrs. Hervieux-Payette, you are undoubtedly aware of the program which was established by some provincial governments called Young Entrepreneurs. But is the federal government planning to set up programs of this kind? Are there plans to create new programs for young businessmen or for other people who want to start out in business? Is there any kind of assistance available? In Quebec this kind of program has been very well received. Does the federal government plan to do something in this area?

Mrs. Hervieux-Payette: Mr. Chairman, by April we had set up 450 student placement centres across Canada, specifically for young people who are looking for work. Obviously, one of the mandates for these employment centres is to find jobs under Summer Canada Works. To date there are 81,000 positions available for this year and they are financed by the federal government. Last year, 1,600 young labour counsellors in these employment centres placed 333,000 students across Canada for a total cost of $13.4 million.

Moreover, Mr. Chairman, the demand for federal government projects and contributions have increased. But there is

[*Texte*]

augmentées. Mais il y a aussi le secteur privé. D'après ce que j'ai entendu dire, le secteur privé serait conscient de sa responsabilité et les demandes des employeurs privés ont quand même augmenté. La composante d'Été Canada, soit Accès-carrière, est également très populaire.

Cette année, nous avons réservé des sommes pour Accès-carrière dans trois secteurs, soit les organismes volontaires, le secteur privé et le gouvernement fédéral, c'est-à-dire différents ministères. En fait, les jeunes pourront bénéficier de cette composante à titre d'expérience reliée aux études. Je crois que les jeunes en sont très satisfaits et les employeurs du secteur privé nous accorderont leur collaboration.

Je pense que ce n'est pas être trop optimiste que de penser qu'on pourra au moins placer 400,000 étudiants cet été.

The Chairman: That completes the first round. Now we will have five-minute rounds, and I will go back to Mr. St. Germain.

Mr. St. Germain: The first question: I believe it was the deputy minister who said that the concept of labour surplus rates as the basis for constituency allocations . . . How are these calculated since CEC does not apparently have mechanisms in place to determine the unemployment on a constituency basis? We have asked them for this . . . we have called them—but they cannot supply these things. The 1981 census data is used as a foundation for calculation of surplus rates. How are these adjusted to account for the changes in unemployment rates on a constituency basis?

Mrs. Hervieux-Payette: Mr. Lussier will give the answer that has been calculated because he is in charge of the administration.

Mr. Lussier: I think it is a fact that data officially compiled by Statistics Canada do not permit us to have reasonable assurance of data based on the local situations. We are in a certain manner fortunate or unfortunate, depending on the way you see it, but it is fair to say that we have ongoing, nearly weekly compilations of UI claimants, people who come and make application across the country within our 453 offices and also permit us to give indications as it relates to the strata of the compositions of people who come and make claims and apply for UI. And as such, permits us to give, I think in the realities of the operations of the UI system, some indication as it relates to the orientation at least, if it is not in absolute terms, of the unemployment situations according to the various regions and locals in which our CECs are operating.

• 1635

Mr. St. Germain: But in other words they cannot give an exact constituency breakdown?

Mr. Lussier: No. We do not have the so-called official statistical data as the methodology is used under Statistics Canada, but we could through our system on the UI give reasonable indications which naturally would have to be interpreted in giving plus or minus a certain percentage of potential errors in the sense of not being absolute in itself, but certainly permitting a reasonably good indication of the

[*Traduction*]

also the private sector. From what I have heard, the private sector is aware of its responsibility and demands from private employers have also increased. The career access component of Summer Canada Works is also very popular.

This year, we have set aside funds for career access in three sectors, namely volunteer agencies, the private sector and the federal government, that is various departments. Young people can also benefit from this program as part of their studies-related experience. I believe that young people are very happy with this, and employers from the private sector are co-operating with us.

I do not think it is too optimistic to say that we may place at least 400,000 students this summer.

Le président: Nous sommes à la fin du premier tour. Nous aurons maintenant des tours de cinq minutes, et j'accorde de nouveau la parole à M. St. Germain.

M. St. Germain: Ma première question est la suivante: Je crois savoir que c'est le sous-ministre qui a dit qu'il faut employer le taux de chômage comme base pour les allocations par circonscription . . . Comment ces taux sont-ils déterminés, étant donné que les centres n'ont pas les mécanismes nécessaires pour déterminer le taux de chômage par circonscription? Nous avons demandé ces chiffres, nous avons téléphoné, mais on n'est pas en mesure de fournir ces chiffres. Les données de recensement de 1981 sont utilisées dans le calcul de ces taux. Comment peuvent-elles être rajustées pour fournir les variations dans le taux de chômage par circonscription?

Mme Hervieux-Payette: M. Lussier répondra à la question, car il est responsable de l'administration.

M. Lussier: Il est vrai qu'il ne nous est pas possible d'obtenir des données sur la situation locale à partir des données fournies par Statistique Canada. Cependant, heureusement ou malheureusement, selon votre point de vue, nous recevons des chiffres hebdomadaires sur les demandeurs d'assurance-chômage, c'est-à-dire des gens qui viennent présenter leur demande à n^{os} 453 bureaux du pays, ce qui nous permet d'obtenir des chiffres sur les éléments essentiels de la demande. Et ainsi nous avons certaines indications sur l'orientation de la situation du chômage dans les régions et dans les centres où nous avons nos activités.

M. St. Germain: Donc, en d'autres termes, vous ne pouvez pas donner une ventilation par circonscription?

M. Lussier: Non. Nous n'avons pas les données officielles que fournit Statistique Canada, mais il nous est possible d'obtenir des chiffres raisonnables à partir de notre système d'assurance-chômage et des renseignements recueillis dans les 453 bureaux à travers le pays.

[*Text*]

situations that happen in the various 453 offices we have across the country.

Mrs. Hervieux-Payette: And maybe we can also add that it is being applied throughout Canada in the same way. So if the methodology is not the perfect one on a constituency basis, if there is a bias, the bias is applied equally around the country. So I just have the feeling that the 81,000 jobs for students will be there, and the demand is much bigger than that, as you know. So we try to be fair in allocating the jobs on a constituency basis. But I just have the feeling that if the bias is for you, it is the same for any Member of Parliament, you know, if it is not a pure statistic according to Statistics Canada bases. The system is the same throughout the country.

Mr. St. Germain: Okay. And what happens to money that is not allocated? Funds that are not allocated, where do they disappear to?

Mrs. Hervieux-Payette: It does not disappear . . .

Mr. St. Germain: Allocated but not spent really is what I am after.

Mrs. Hervieux-Payette: I was not there last year, but I know from discussions with the officials that sometimes some projects are contemplated and contracts are signed and all the money is not spent. But I can assure my colleague that the money will be spent on youth. So if it is not spent during the summer because—of course, the money is engaged, but at the end of the summer when we make the final account of the program, if there is some money left it will return to youth in other programs.

Mr. St. Germain: Mr. Chairman, with all due respect to you as a Minister, and I am not questioning your integrity by any stretch of the imagination, because you have just taken on this responsibility . . .

Mrs. Hervieux-Payette: But you are talking about the future, not the past.

Mr. St. Germain: —but the fact is that in the past money has disappeared and it has gone into certain ridings of certain government parties. This is what we are concerned about; that they do not all go into Liberal ridings. And we have seen a situation on the Special Employment Initiatives Program where it was justified, where the Minister got up in the House of Commons and said, well, you guys never applied, and we had demanded the criteria months before in this very committee. These are the things that concern me.

My next question is that in the House on numerous occasions, the Minister of Finance and the Minister of Employment and Immigration have talked about—especially the Minister of Finance—how great we are doing here in Canada. In 1980, the unemployment rate for young adults, those 20 to 24, in Canada was 11%. In the United States it was 11.5%. In April 1984, the unemployment rate for adults in Canada was 17.1%. In the United States it was 12.2%; 4.9% lower. Now, if we are doing that good . . . You say here that on a recent OECD report on youth employment it shows that Canada

[*Translation*]

Mme Hervieux-Payette: J'aimerais ajouter que ce système est appliqué de la même façon à travers le pays. Donc, si la méthode n'est pas parfaite dans une circonscription, s'il existe un déséquilibre, ce déséquilibre est le même partout au pays. J'ai l'impression que nous aurons 81,000 postes pour nos étudiants, et que la demande est encore plus élevée, comme vous le savez. Nous essayons d'être équitables dans l'allocation des postes selon la circonscription. S'il existe un déséquilibre, il est le même pour n'importe quel député, car les statistiques ne sont pas basées sur des chiffres fournis par Statistique Canada. Le système est le même partout au pays.

M. St. Germain: D'accord. Qu'est-ce qui arrive avec l'argent qui n'est pas distribué? Où ces fonds vont-ils?

Mme Hervieux-Payette: Ces fonds ne disparaissent pas . . .

M. St. Germain: Je parle des fonds qui sont attribués, mais qui ne sont pas dépensés.

Mme Hervieux-Payette: Je n'occupais pas ce poste l'année dernière, mais je sais, d'après mes discussions avec les fonctionnaires, qu'il arrive des fois qu'on envisage des projets, que les contrats sont signés, mais que tout l'argent n'est pas dépensé. Je peux vous assurer que l'argent sera dépensé pour la jeunesse. Si l'argent n'est pas dépensé pendant l'été à cause du . . . L'argent est engagé, mais à la fin de l'été quand nous verrons notre comptabilisation finale, s'il reste encore de l'argent, nous l'attribuerons aux autres programmes pour la jeunesse.

M. St. Germain: Monsieur le président, en toute déférence envers le ministre, et il ne saurait être question de son intégrité, car elle vient de prendre ses fonctions . . .

Mme Hervieux-Payette: Mais vous parlez de l'avenir, pas du passé.

M. St. Germain: . . . mais il reste que l'argent a disparu par le passé, et que cet argent a été distribué dans certaines circonscriptions de certains partis. Nous voulons nous assurer que cet argent ne sera pas attribué uniquement dans des circonscriptions libérales. Je cite le cas de programmes d'initiatives spéciales, pour lequel le ministre a dit à la Chambre que nous n'avons jamais présenté une demande, alors que nous avions demandé les critères applicables quelques mois avant dans ce même Comité. Ce sont des choses qui m'inquiètent.

Ma deuxième question a trait au fait que le ministre des Finances et le ministre de l'Emploi et de l'Immigration ont dit à la Chambre à plusieurs reprises—surtout le ministre des Finances—que les choses vont très bien au Canada. En 1980, le taux de chômage pour les jeunes entre 20 et 24 ans au Canada était de 11 p. 100. Aux États-Unis il était de 11,5 p. 100. En avril 1984, le taux de chômage pour les adultes au Canada était 17,1 p. 100. Aux États-Unis il était de 12,2 p. 100; c'est-à-dire de 4,9 p. 100 plus bas. Si les choses vont si bien . . . Vous dites dans votre mémoire qu'un récent rapport

[*Texte*]

weathered the last recession quite well and that the unemployment rate in Canada is comparable to the average rates of the member countries of this organization; and I see you put Italy in there on your chart, 35%, which I think is playing with numbers. Do you, as a Minister, feel that these statements are justified? Are you satisfied with these statements that are being made on behalf of your government? Are they acceptable to you? Do you feel they are justified?

Mrs. Hervieux-Payette: I would be satisfied, Mr. Chairman, if we had a 100% employment rate for youth. As a Minister responsible for a clientele, I cannot say that I am satisfied with even 1%. But if we compare our country, and during the recession, and if we look at the time also of people being out of work—that is I think one important criteria—if you are out of work for 50 weeks and if you are out of work for 10 weeks, according to the statistics, I think it is a very big difference. And the Minister of Finance . . . I read his speech, and one of the things he is saying is that the number of women entering the labour force at the same time as young people . . .

• 1640

Even though we have generated, as a country, the largest amount of jobs, we had the largest amount of entry into the labour force. So if we consider that in the international context the statistics that we have—certainly I would like to have a better figure for youth unemployment. An economy such as that of the United States, our great neighbour, is showing 14.5%; but if you look at the breakdown between 17 and 19 in our same age group, we have a 2—I do not have it there, but it is a 2% difference; and the recovery was earlier in their country than it is here.

So I just tried to compare our situation with that of a group of seven other countries. Italy is there because it is part of the group of seven. I did not make the group of seven myself, but that is why we compare ourselves with these countries.

Le président: Monsieur Massé.

M. Massé: Merci, monsieur le président. Je suis content de voir le ministre ici pour la première fois, à notre Comité, en tant que ministre, ainsi que de voir un député conservateur ici parce que, finalement, si on se rappelle bien, en 1979, alors que les conservateurs avaient passé un peu de temps au gouvernement, ils s'étaient très peu préoccupés des besoins des jeunes, à l'époque, dans le cadre des projets Canada au travail. Heureusement les choses sont revenues à la normale, et de plus le premier ministre a eu la bonne idée de nommer un ministre d'État à la jeunesse.

Madame le ministre, dans ma circonscription depuis déjà plusieurs années, il existe un organisme qui s'occupe d'aider les jeunes à développer leurs talents au niveau de l'«entrepreneurship», pour qu'ils puissent un jour partir des coopératives ou de petites entreprises. Je remarque parmi les programmes qui viennent tout juste d'être créés par votre Ministère, le programme des jeunes entrepreneurs. Pour ces jeunes qui désirent se lancer en affaires, établir leurs propres entreprises, à mon avis, c'est un programme qui pourrait sûrement être très utile.

[*Traduction*]

de l'OCDE sur l'emploi des jeunes démontre que le Canada, dans la conjoncture actuelle, s'en est malgré tout assez bien tiré lors de la dernière récession et que le taux de chômage au Canada est comparable aux taux moyens des pays membres de cet organisme. Je constate d'après votre tableau que le taux pour l'Italie est de 35 p. 100, mais je pense que vous jouez avec les chiffres. En tant que ministre, pensez-vous que ces déclarations sont justifiées? Êtes-vous contente que ces déclarations soient faites au nom de votre gouvernement? Sont-elles acceptables à vos yeux? Estimez-vous qu'elles sont justifiées?

Mme Hervieux-Payette: Je serais contente, monsieur le président, si nous avions un taux d'emploi pour la jeunesse de 100 p. 100. En tant que ministre responsable je ne peux pas dire que je suis satisfaite même avec un taux de 1 p. 100. Si nous faisons des comparaisons, et si nous étudions la durée de chômage . . . Je pense que c'est un critère important, je pense qu'il y a une grande différence entre un chômage de 50 semaines et un chômage de 10 semaines. Le ministre des Finances . . . J'ai lu son mémoire, et il dit qu'il y a un nombre de femmes qui commencent à travailler en même temps que les jeunes . . .

Même si le Canada a créé le plus grand nombre d'emplois, nous avons le plus grand nombre de débutants sur le marché du travail. Si nous faisons des comparaisons avec d'autres pays—bien sûr, j'aimerais atteindre un taux de chômage moins élevé pour les jeunes. Le taux de chômage des jeunes, aux États-Unis, est de 14,5 p. 100, mais si vous comparez le taux pour les jeunes qui sont âgés de 17 à 19 ans, nous avons une différence de 2 p. 100—je n'ai pas les chiffres ici; et la relance américaine est arrivée plus tôt qu'ici.

Alors, j'ai tout simplement essayé de comparer notre situation avec celle de sept autres pays. L'Italie fait partie de ces sept pays. Je n'ai pas choisi ces sept pays moi-même, mais c'est pourquoi nous vous comparons à ces pays.

The Chairman: Mr. Massé.

Mr. Massé: Thank you, Mr. Chairman. I am happy to see the Minister here for the first time in our committee, in her role as Minister, as well as to see a Conservative Member of Parliament here because, if you recall correctly, in 1979, when the Conservatives were in power for a short time, they were not very concerned about the needs of young people, nor the Canada Works Program. Fortunately, things have returned to normal, and the Prime Minister had the good idea of appointing a Minister of State for Youth.

Madam Minister, there has been an agency in my riding, for several years, which is concerned with helping young people develop their talents as entrepreneurs so that they can set up co-operatives or small businesses one day. I notice that among the programs that your department has just created, there is one called, the Young Entrepreneurs. In my opinion, this is a program that will certainly be useful for young people who want to go into business or set up their own business. Since I feel that it may be these small companies that will create the

[*Text*]

Et considérant justement que ce sont peut-être ces petites entreprises qui réussissent à créer le plus d'emploi, j'aimerais que vous m'expliquiez ce que vous avez l'intention de faire justement dans ce programme pour les jeunes entrepreneurs avec le budget de 10 millions qui est disponible dans le moment.

Mme Hervieux-Payette: Je remercie mon collègue de sa question. En effet, je pense qu'un des sujets qui ont été soulevés par les jeunes dans ma consultation à travers le Canada c'est la difficulté d'avoir accès à des fonds de démarrage pour une petite entreprise que ces derniers voudraient lancer. Une des choses que l'on remarque pour les jeunes, finalement, c'est la discrimination dans le système. Si vous avez 30 ans, 40 ans, vous allez avoir ramassé de l'argent et vous pourrez partir votre entreprise. Evidemment, si vous avez 22 ans et que vous sortez de l'école, vous n'avez pas les fonds disponibles et souvent vous avez contracté des dettes pour vos études. Alors, c'est une des façons de créer des emplois permanents directement pour les jeunes. Je pense donc que ce programme expérimental va nous permettre finalement de développer d'abord une expertise dans l'avenir, et que les résultats des divers programmes au niveau des provinces et du gouvernement fédéral permettront de mettre à la disposition des jeunes des sommes d'argent pour lancer leur propre petite entreprise. Ils pourront créer des emplois pour eux et pour d'autres jeunes et c'est pourquoi, à l'heure actuelle, je travaille avec mes collègues, M. Lumley, M. Smith et M.Joyal pour mettre sur pied un programme de jeunes entrepreneurs. L'expérience du Québec est assez jeune. La province de Québec a mis sur pied une initiative semblable. Nnous avons les réactions du milieu des affaires qui, en général, est satisfait, mais on voudrait avoir une formule et des exigences peut-être un peu plus souples pour que les emplois puissent être créés plus facilement.

A mon avis, monsieur le président, il s'agit d'une formule souple, en ce sens qu'elle permettra à des jeunes de créer leur entreprise, d'aller chercher une compétence. Les Chambres de commerce ont également accepté de collaborer en donnant un soutien technique. Et la Banque fédérale aussi collabore à l'élaboration et collaborera, une fois que le programme sera mis en marche, au point de vue expertise auprès des jeunes.

Alors, je pense que c'est quand même très prometteur comme mesure, et j'espère pouvoir annoncer d'ici quelques semaines les modalités du programme, savoir comment les jeunes pourront faire une demande et quel sera le nombre d'entreprises qui pourront être crées à partir des dix millions de dollars.

• 1645

A mon avis, c'est une formule qui peut être très intéressante. Le gouvernement de l'Ontario a annoncé une mesure récemment, dans son dernier budget. La province de Québec a déjà pris une initiative de ce genre. On a des programmes d'emplois d'été qui relèvent un peu de cette initiative. Enfin, je pense qu'une partie des jeunes pourra créer son propre emploi.

[*Translation*]

most jobs, I would like you to explain to me exactly what you plan to do with the $10 million that is available?

Mrs. Hervieux-Payette: I thank my colleague for his question. I think that one of the issues that young people have often raised in my discussion throughout Canada is their difficulty in obtaining start-up money. One of the things that we have noticed is the ultimate discrimination against youth in the system. If you are 30 or 40 years old, you will have saved some money and you can start your own company. Obviously, if you are 22 years old and you have just finished school, you will not have money available and you often have academic loans to pay off. This is one direct way to create permanent jobs for young people. I think that this experimental program will enable us to develop expertise for the future, and one of the results of these various provincial and federal programs will be to make money available for young people to set up their own company. They can create jobs for themselves and for other young people, and that is why I am currently working with my colleagues, Mr. Lumley, Mr. Smith and Mr. Joyal, to set up a program for young entrepreneurs. The experiment in Quebec is quite a new one. The Province of Quebec set up a similar program. We have had feedback from the business community, and generally speaking, it is a good one, but we would like to have a more flexible formula and requirements so that jobs can be created more easily.

In my opinion, Mr. Chairman, there should be a more flexible formula, so that it will enable young people to set up their own business, and to look for the necessary expertise. The chambers of commerce have also agreed to co-operate by lending technical assistance. And the Federal Development Bank is operating in making expertise available to young people and will continue to co-operate once the program has been established.

So, I think that this is a very promising step, and I hope to be able to announce the details of the program in a few weeks, namely how young people can make an application and how many companies can be created with this $10 million.

I think the outcome may be very interesting. The Ontario government announced a similar measure recently in its last budget. The Quebec government has undertaken a comparable measure. We have summer works programs along the same line. So, I feel that some young people may create their own employment.

[*Texte*]

M. Massé: Monsieur le président, madame le ministre, vous avez fait une tournée de consultations et vous nous dites que votre rapport sera prêt dans environ deux semaines. Tout de même, ne pourriez-vous pas nous renseigner un peu sur les consultations que vous avez eues avec les différentes associations de jeunes et sur la réception que vous ont faite les employeurs, les syndicats ou les gouvernements provinciaux? Avez-vous pu voir s'il se dégageait un certain consensus? En somme, comment vous a-t-on reçue à travers le pays? Enfin, qu'avez-vous l'intention de faire de ce rapport une fois qu'il sera publié?

Mme Hervieux-Payette: Je vous remercie de cette question.

D'abord, je dois dire qu'il y a 200 groupes qui m'ont accueillie à assez court délai à travers le pays. J'ai visité les dix capitales du Canada ainsi que les Territoires du Nord-Ouest et j'ai rencontré 200 groupes qui faisaient partie d'associations de jeunes ou d'associations qui s'occupent des jeunes, de même que les syndicats et le patronat. Je n'ai pas participé à des rencontres purement provinciales, puisque mon collègue, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, a rencontré des jeunes à ce sujet le 8 mars. Une conférence fédérale-provinciale avait lieu et on y a discuté de la question des jeunes. Donc, ma tournée canadienne, qui s'est déroulée entre la mi-mars et la mi-avril, m'a permis de voir quelles étaient les préoccupations. Elle m'a permis de voir ce que les employeurs, les syndicats et les jeunes étaient prêts à faire. J'ai vu quelle concertation il pouvait y avoir au sujet des mesures, et surtout, j'ai appris qu'il ne fallait pas accuser les syndicats d'empêcher les jeunes d'entrer sur le marché du travail, accuser le patronat de ne pas collaborer à la formation des jeunes ou accuser les provinces de ne pas participer. Je pense que l'esprit était surtout à la collaboration et à la concertation.

Une fois le rapport déposé, nous en avons préparé une version accessible à tous les groupes désireux d'organiser des séances de concertation, afin qu'au niveau des partenaires sociaux, au niveau des régions, au niveau des localités, des éléments de solution puissent commencer à se dessiner.

Je pense, monsieur le président, que c'est à la population canadienne en général, aux parents de ces enfants, de leur faire une place sur le marché du travail. Le gouvernement fédéral pourrait investir quelques autres milliards de dollars dans la création d'emplois, mais je pense que le secteur privé a aussi un devoir. Je pense que la chose majeure que j'ai retenue de cette tournée, c'est qu'il existe un besoin de perfectionnement et d'expérience chez les jeunes. Dans la transition école-marché du travail, il y a une espèce de vacuum au point de vue de mesures bien faites qui permettent aux jeunes de s'adapter au marché du travail.

Je pense que tous les partenaires s'entendent sur la nature du problème et sur la façon d'aborder la question au niveau régional. Je pense qu'il est important que la transition se fasse bien, tant dans les provinces Maritimes que dans les provinces centrales ou les provinces côtières. Souvent, la mesure doit être adaptée à l'économie régionale. Quand il s'agit d'aider un jeune à s'adapter au marché du travail, les mesures prises doivent souvent être différentes, selon que l'on se trouve en Gaspésie ou à Toronto, par exemple. Je pense, monsieur le

[*Traduction*]

Mr. Massé: Mr. Chairman, Madam Minister, you have gone on a consultation trip and you tell us that your report will be ready in about two weeks. However, could you give us some information on the consultations that you had with various youth associations and on the reception that you received from employers, unions and provincial governments? Did you notice whether there was any kind of consensus? All in all, how were you received across the country? What do you intend to do with this report once it is published?

Mrs. Hervieux-Payette: Thank you for that question.

First of all, I must tell you that there were about 200 groups from across the country who welcomed me in a very short space of time. I visited the 10 capitals of Canada as well as the Northwest Territories, and I met 200 groups of youth associations or associations working for young people, as well as unions and management. I did not take part in any purely provincial meetings, since my colleague, the Minister for Employment and Immigration, met with young people on March 8 on this matter. A federal-provincial conference took place and we discussed the question of youth. So, my cross-Canada trip, which took place from mid-March to mid-April, enabled me to hear of their concerns. It enabled me to hear what employers, unions and young people are prepared to do. I heard about possible co-operation on various steps, and I learned above all that we should not accuse the unions of preventing young people from entering the labour force, or accuse management of not wanting to co-operate in training young people, or accuse provinces of not participating. I think that there was a great spirit of co-operation.

Once the report is submitted, we have prepared a version for all groups wishing to organize meetings, so that social partners, the regions, the localities, or any other interested parties can begin to make themselves known.

I think, Mr. Chairman, that it is up to the Canadian public as a whole, to parents of children, to make a place for them on the workforce. The federal government can invest several more billions of dollars in job creation, but I think the private sector also has a duty. I think that the major item that I retain from my trip is that there is a need for training our young people and a need for experience. In the transition between school and the labour market, there is a kind of vacuum from the viewpoint of concrete steps that will enable our youth to adapt to the labour market.

I think that all partners agree on the nature of the problem and on the way of approaching it at the regional level. I think it is important that the transition be done well, whether it is in the Maritimes, the central provinces or the west coast. Often, the mechanisms have to be adapted to the regional economy. When it comes to assisting a young person to adapt to the labour market, the mechanisms are often different depending whether you are in the Gaspé or in Toronto. I believe, Mr. Chairman, that with the planning tool that I will submit in two

[*Text*]

président, que nous aurons, avec l'outil de planification que je pourrai déposer d'ici deux semaines, la possibilité de planifier les mesures et d'unir nos efforts à ceux des provinces, du secteur privé et des syndicats.

The Chairman: Mr. de Jong for five minutes and then Mr. Cyr for five minutes.

Mr. de Jong: Thank you, Mr. Chairman. I noticed, Madam Minister, in your written presentation that the Government of Canada, therefore, must take radical measures to alleviate the negative effects of the current destruction in the labour market. Then you go on to talk about the importance of education and training. Did you make any recommendations to the government and to Cabinet when Bill C-12 was before the house that would cap the funding to universities? To tell you the truth, young people want to get into technical schools and universities and they are being turned back right across this country.

Mrs. Hervieux-Payette: When the bill was developed, Mr. Chairman, I was not in charge of youth. But I followed the evolution of the Bill, and I must say that actually, as a former chairman of a school board, having had to deal with these matters of education, I must say that the Bill for me is a good basis. I subscribe totally to the spirit of the Bill. If more funding is necessary, Mr. Chairman—because actually we put more than $5 billion in the post-secondary education sector. My mandate, Mr. Chairman, is to make sure that all the clientele of youth is well-served.

• 1650

I would be tempted to say that there are actually some distortions in the system. There are those who are not completing college and university, and those who cannot go to college and university because they need another kind of training. I think I am in charge of all the youth. But I feel that the money being spent by the taxpayer, today, is spent more on those who are talented, educated and from good socio-economic backgrounds, than on those who are living in difficulties, and who have more difficulty to be in school and to learn in school.

So I would be tempted, Mr. Chairman, to say that my priority is not with the former group. Even though I have a lot of interest for that group. I think they are well served. If more money has to be added, I will make sure that I will subscribe to what my colleague, the Secretary of State, will present before Cabinet. But my priority now is the half a million unemployed. These are the ones to whom I will certainly devote more time in the near future. But I will follow the evolution of the application of Bill C-12.

Mr. de Jong: Well, that is a very novel approach, Mr. Chairman, to take from one to serve the other, whereas in many cases it is the disadvantaged group who want to get into post-secondary education. They are being denied this opportunity of getting further training. Therefore they are in this disadvantaged group. To take money to limit the availability of such training and post-secondary education, seems confusing to me, Mr. Chairman. It would seem to me to make more

[*Translation*]

weeks, we will be able to plan these mechanisms and to coordinate our efforts with those of the provinces, the private sector and the unions.

Le président: Monsieur de Jong, vous aurez cinq minutes, et ensuite M. Cyr aura cinq minutes.

M. de Jong: Merci, monsieur le président. J'ai constaté, madame le ministre, que dans votre mémoire, vous dites que le gouvernement du Canada a le devoir de prendre des mesures radicales pour atténuer les effets négatifs des bouleversements actuels sur le marché du travail. Et vous parlez ensuite de l'importance de l'éducation et de la formation. Quand le projet de loi C-12 a été étudié à la Chambre, avez-vous fait des recommandations au gouvernement et au Cabinet sur le financement des universités? A vrai dire, les jeunes veulent aller dans les écoles techniques et les universités, mais ils se voient refusés partout au pays.

Mme Hervieux-Payette: Quand on était en train d'étudier le projet de loi, monsieur le président, je n'étais pas responsable de la jeunesse. Mais j'ai suivi l'évolution du projet de loi, et je dois dire, en tant qu'ancien président d'une commission scolaire ayant eu à traiter de toutes ces questions d'éducation, je dois dire que le projet de loi est une bonne base. Je suis tout à fait d'accord avec l'esprit de ce projet de loi. S'il faut plus de fonds, monsieur le président . . . car nous avons consacré plus de cinq milliards de dollars au secteur postsecondaire. Mon mandat, monsieur le président, est de m'assurer que la jeunesse est bien servie.

Je serais tentée de dire qu'il existe des distorsions dans le système. Il y a des jeunes qui ne terminent pas leurs études collégiales et universitaires, et il y a ceux qui ne peuvent pas aller au collège ou à l'université parce qu'ils ont besoin d'un autre genre de formation. Je pense que je suis responsable de toute la jeunesse. Mais je pense que l'argent du contribuable est davantage destiné, actuellement, à ceux qui ont du talent, qui sont bien éduqués et qui viennent de milieux socio-économiques aisés qu'à ceux qui sont moins favorisés et qui ont des difficultés à apprendre et à vivre.

Je serais donc tentée, monsieur le président, de dire que le premier groupe n'est pas prioritaire, même si je m'intéresse beaucoup à ce groupe. Je pense qu'ils sont bien desservis. S'il faut ajouter de l'argent, je m'associerai aux recommandations de mon collègue, le secrétaire d'État, au Cabinet. Mais ma priorité actuelle est le demi-million de chômeurs. C'est à ces chômeurs que je consacrerai plus de temps dans un proche avenir. Mais je suivrai l'évolution de l'application du projet de loi C-12.

M. de Jong: Eh bien, monsieur le président, c'est une approche très nouvelle que d'enlever à l'un pour donner à l'autre, alors que souvent, c'est le groupe désavantagé qui veut un enseignement postsecondaire. On leur refuse la possibilité de poursuivre leur formation. Par conséquent, ils font partie de ce groupe désavantagé. Prendre de l'argent afin de limiter l'accès à cette formation, à cet enseignement postsecondaire, me rend perplexe, monsieur le président. Il me semble qu'il

[*Texte*]

sense to maximize the opportunities of young people to get post-secondary education and to get technical training. Then on top of that, also to service those where post-secondary and technical education is not appropriate.

Another question, Madam Minister. What sort of a discretionary fund do you have in Canada Works, and how much do you have in that fund, in the Minister's fund?

Mrs. Hervieux-Payette: In the Canada Works?

Mr. de Jong: Summer Canada Works.

Mrs. Hervieux-Payette: Summer Canada Works.

Mr. Lussier: Presently, on Summer Canada Works, there has been in fact $82.4 million allocated to constituencies, and it is the original, yes. Then there is also the so-called federal stream, the internship programs in which we have $14.6 million, and we have to add to that. So I should—not that it will complicate your lives—plus the supplementary funding coming from the $30 million. I think in this measure we have $139 million from the $200 million which is called the Summer Canada Works Program.

• 1655

Mr. de Jong: So are you telling me you have $139 million in the Minister's discretionary fund?

Mr. Lussier: No, no.

Mr. de Jong: Well, that was my question. My question is what is the Minister's discretionary fund? How much can you hand out to projects without their going through the constituency application and the established programs?

Mrs. Hervieux-Payette: It is $4.6 million.

Le président: Monsieur Cyr.

M. Cyr: Merci, monsieur le président.

Madame le ministre, moi aussi, comme mes collègues, je vous souhaite la bienvenue et beaucoup de succès dans votre nouveau ministère.

Dans le document que vous nous avez remis, soit «Profil de la population des jeunes», à la page 10, on lit ceci, et je cite:

> Plus de 80 p. 100 des jeunes qui ont quitté l'école, munis d'un seul diplôme d'études élémentaires ou secondaires, sont sur le marché du travail.

Et à la page 11, vous dites, et je cite:

> Une très forte proportion des jeunes qui ont terminé leurs études postsecondaires ou en ont fait une partie, sont entrés sur le marché du travail, en 1983.

Cela m'amène à vous poser une question relative à notre Programme de création d'emplois. L'an dernier, il y avait le programme RELAIS par l'entremise duquel le secteur privé pouvait embaucher des chômeurs. La contribution de ce secteur était de l'ordre de 25 p. 100, si ma mémoire m'est fidèle. Cette année, cette proportion a été augmentée pour atteindre 66 p. 100. Cela peut être bon dans les grands centres comme Montréal et Québec où il y a beaucoup d'industries.

[*Traduction*]

faut plutôt maximiser les possibilités, pour les jeunes, d'obtenir un enseignement postsecondaire, et une formation technique. En plus, il faut s'occuper de ceux dont la formation technique ou postsecondaire n'est pas appropriée.

Une autre question, madame le ministre. Quelle sorte de fonds discrétionnaire avez-vous dans le programme Canada au travail, et dans l'affirmative, combien d'argent y a-t-il dans ce fonds?

Mme Hervieux-Payette: Dans le programme Canada au travail?

M. de Jong: Dans le programme d'été de Canada au travail.

Mme Hervieux-Payette: Dans le programme d'été.

M. Lussier: Dans le cadre du programme d'été de Canada au travail, on a attribué 82,4 millions de dollars aux circonscriptions. Il faut aussi ajouter à cela les programmes de formation, de 14,6 millions de dollars. Je ne veux pas compliquer vos vies . . . il y a aussi les fonds supplémentaires qui proviennent des 30 millions de dollars. Je pense que nous avons 139 millions de dollars sur les 200 millions de dollars attribués au programme d'été de Canada au travail.

M. de Jong: Ainsi, il y a 139 millions de dollars dans le fonds discrétionnaire du ministre?

M. Lussier: Non, non.

M. de Jong: Eh bien, c'est ce que je voulais savoir. Qu'est-ce que c'est que le fonds discrétionnaire du ministre? Combien d'argent allouez-vous aux projets qui ne passent pas par les circonscriptions ni par les programmes établis?

Mme Hervieux-Payette: Il s'agit de 4,6 millions de dollars.

The Chairman: Mr. Cyr.

Mr. Cyr: Thank you, Mr. Chairman.

Madam Chairman, I join my colleagues in welcoming you and wishing you success in your new department.

In the document which you distributed, the profile of Canadian youth, the following statement is made on page 10:

> Over 80% of young people who have left school with only a primary or secondary school diploma are on the labour force.

And on page 11, you say:

> A very large proportion of young people who completed their postsecondary education, or finished a part of it, entered the labour market in 1983.

This leads me to ask you a question about our job creation program. Last year, there was the NEED program whereby the private sector could hire unemployed persons. The private sector contribution was approximately 25%, if my memory serves me right. This year the proportion was increased to 66%. This may be good in large centres like Montreal and Quebec City, where there are many industries. But in my area,

[*Text*]

Mais dans ma région, comme dans bien d'autres des Maritimes, il s'agit surtout de tourisme, de pêche et d'industries forestières.

Donc, je dois vous dire que nous n'avons pas besoin d'un doctorat pour trouver un emploi dans ce type de secteur privé. L'an dernier—et je vous cite un exemple—le ministère des Pêches et Océans a présenté un projet du programme RELAIS par le biais duquel des centaines de jeunes ont pu occuper des emplois comme aide-pêcheurs sur les bateaux. Et savez-vous, madame le ministre, que plusieurs de ces jeunes ont pris goût au travail, ont pris le goût à la pêche et se sont enregistrés l'automne dernier, en septembre, à l'Institut des pêches de Grande-Rivière.

Donc, ma question est la suivante. Dans ces industries où il y a possibilité d'embauche de jeunes mais dont l'employeur n'a pas les moyens financiers pour défrayer une part des 50, 60 ou 75 p. 100, ne serait-il pas possible, madame le ministre, dans un tel contexte, que vous puissiez en discuter avec votre collègue, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, l'honorable John Roberts, afin qu'il y ait une exception à la règle. Ces jeunes de 18 à 24 ans sont sur le marché du travail et désirent se trouver un emploi et il y a des employeurs qui sont prêts à les embaucher à condition de contribuer un faible pourcentage du salaire qui doit leur être payé.

Mme Hervieux-Payette: Monsieur le président, je pense que mon collègue parle évidemment de jeunes chômeurs qui veulent travailler et qui ont terminé leurs études. Si on divise les 150 millions de dollars du fonds de Perspectives Jeunesse que M. Lalonde accordait en février, en ajoutant 15 millions de dollars additionnels pour Environnement 2000, je crois que l'industrie, les administrations municipales, les clubs philanthropiques et les organismes non gouvernementaux pourront avoir accès à ces 15 millions de dollars pour des projets précis reliés à l'environnement. Il peut s'agir de la protection de l'environnement, le reboisement ou la conservation. Je pense que dans une région comme celle de mon collègue, ces sommes d'argent-là seront certainement bien utilisées.

De plus, mon collègue De Bané a créé un programme de recherche sur les ressources halieutiques. Et les projets relatifs à ce programme peuvent être également parrainés par les collectivités, les clubs philanthropiques, l'industrie de la pêche, les bandes indiennes et le public en général.

Donc, dans ce cas-là, les jeunes pourront travailler autant sur un bateau que dans des centres de recherche ou à l'exploitation des ressources aquatiques dans les régions maritimes. Il y a un 15 millions de dollars additionnels qui a été mis à la disposition . . . pour répondre à cette composante régionale et créer des perspectives d'emploi pour des jeunes de ces régions. On sait bien que l'infrastructure industrielle est différente.

• 1700

Il y a également le programme Accès-carrière qui est disponible. Jusqu'à 50 p. 100 des co+uts peuvent être payés dans des régions comme la région Maritimes. Je pense que ce programme est attrayant tant pour les étudiants que pour les jeunes travailleurs, car il leur permet d'aller chercher de l'expérience reliée au marché du travail.

[*Translation*]

like many others in the Maritimes, the main activities are tourism, fishing and the forest industry.

You realize then that a doctorate is not necessary to find a job in these fields. Last year, and I will give you an example, the Department of Fisheries and Oceans offered a project under the NEED program whereby hundreds of young people were able to find jobs as fishermen's helpers on boats. And an interesting thing, Madam Minister, is that many of these people discovered they enjoyed this work, that they like fishing and they enrolled last year, in September, at the Fisheries Institute in Grande-Rivière.

Here is my question. In these industries where there are job possibilities for young people, but where the employer is unable to finance as much as 50%, 60% or 75% of the cost, would it not be possible for you to discuss this matter with your colleague, the Minister of Employment and Immigration, the Honourable John Roberts, so that an exception can be made. These young people between 18 and 24 are on the labour market and want to find a job and there are employers who are willing to hire them, provided they are required to pay only a small proportion of their wages.

Mrs. Hervieux-Payette: Mr. Chairman, I think that my colleague is talking about the young unemployed who are looking for jobs and who have finished their schooling. If we take into account the $150 million allocated to Opportunities for Youth by Mr. Lalonde in February, and add the additional $15 million for Environment 2000, I think that industry, municipal administrations, philanthropic clubs and non governmental organizations do have access to this sum of $15 million for specific projects related to the environment. They may be for the protection of the environment, reforestation or conservation. In an area such as yours, I think that this money will certainly be well used.

In addition, my colleague, Mr. De Bané, has set up a research program on fishery resources. The projects related to this program can also be sponsored by communities, philanthropic associations, the fishing industry, Indian bands and the public in general.

In such cases, young people will be able to work on boats as well as in research centres or in exploiting water resources in the Maritime areas. There is an additional sum of $15 million made available to take into account this regional component and provide job opportunities for young people in such regions. We realize that the industrial infrastructure is different.

There is also the Career Access program. Up to 50% of the cost may be paid in areas such as the Maritimes. I believe that this is an attractive program, both for students and young workers, since it allows them to obtain job-related experience.

[*Texte*]

Je pense donc, monsieur le président, qu'on a pris des mesures intéressantes et importantes pour les jeunes des régions périphériques, ceux qui s'intéressent à un domaine aussi important que celui de la pêche, de l'environnement et de la forêt. Et à mon avis, les sommes additionnelles qui ont été mises à leur disposition seront certainement bien utilisées. Il est certain que ces programmes ne seront pas tellement utilisés en milieu urbain; ils le seront bien davantage dans les régions périphériques. Monsieur le président, j'ai pensé qu'il n'était que juste de consacrer à cela 30 des 150 millions de dollars de l'ensemble de l'enveloppe pour les jeunes travailleurs.

M. Cyr: Merci.

The Chairman: I have a few questions to clarify the points you already raised.

You named the three programs that have been assigned to you, but could you tell us how many person-years are operating within your ministry? I note that in the supplementary list of officials given to us today certain people are designated as being with the Youth Bureau—a Mr. Sigurdson, Mr. Laporte, Ms McNeil and Miss Kerr. Miss Kerr is Director of Summer Canada. Could you tell us how many person-years are operating within your ministry of state? Are those all new person-years or are they taken from other departments?

Mrs. Hervieux-Payette: The Youth Bureau, if you are talking about when it is related to employment measures, were already within Employment and Immigration. A Youth Secretariat was established, and in fact I must give them a lot of credit for the good work being done for youth there. It is an office that was set up under the supervision of the Deputy Minister of Employment and Immigration, and I am in direct contact with them on a daily basis, but, administratively speaking, they are not part of the secretariat that has been established within the Secretary of State that will have the co-ordinating mandate and will also be in charge of the IYY. So for IYY and the co-ordinating mandate . . .

The Chairman: What is IYY?

Mrs. Hervieux-Payette: —International Youth Year—we will have combined 20 person-years that were added. They were not all in function. Some of them were already there and will be transferred in terms of budget to my jurisdiction, but some additional people will be added when the International Youth Year Program will be announced. Of course it will have to be administered so some person-years are added there and a small secretariat reporting to me will be in place very shortly. We had to do a lot of statistical work and prepare the document, and of course the administration mechanisms were the ones in place in Secretary of State and Employment and Immigration. In fact, two person-years were added since I was appointed, and I am in the process of hiring people for the International Youth Year Program and of course for my own secretariat.

The Chairman: It is still not clear to me. You are saying that the Youth Bureau, which is referred to on the list of officials, is not the same as the Youth Secretariat? If I understand, the

[*Traduction*]

I believe that we have taken interesting and important measures for the young people in outlying areas, particularly for those interested in activities as important as fishery, the environment and forestry. I believe that the additional sums made available to them will certainly be put to good use. There is no doubt that these programs have little application in an urban setting, but are more appropriate to the outlying areas. Mr. Chairman, I believe that it is only just to devote to this $30 million of the $150 million in the young workers envelope.

Mr. Cyr: Thank you.

Le président: J'ai quelques précisions à vous demander.

Vous avez mentionné les trois programmes dont vous êtes responsable, mais pourriez-vous nous dire combien vous avez d'années-personnes dans votre ministère? On voit sur la liste supplémentaire de fonctionnaires que nous avons reçue aujourd'hui certains noms qui font partie du Bureau de la jeunesse—M. Sigurdson, M. Laporte, M^me^ McNeil et M^lle^ Kerr. M^lle^ Kerr est directrice du Programme d'Été-Canada. Pourriez-vous nous dire combien il y a d'années-personnes dans votre ministère d'État? S'agit-il de postes nouvellement créés ou de postes qui ont été pris dans d'autres ministères?

Mme Hervieux-Payette: Le Bureau de la jeunesse, pour ce qui est de ses responsabilités en matière d'emploi, faisait déjà partie de l'Emploi et de l'Immigration. Un secrétariat a été établi pour la jeunesse, et je dois reconnaître publiquement qu'il a fait un excellent travail. C'est un bureau qui a été créé sous la surveillance du sous-ministre de l'Emploi et de l'Immigration, et je suis en contact régulier avec ce bureau, mais d'un point de vue administratif, il ne fait pas partie du secrétariat, établi au sein du Secrétariat d'État, qui sera chargé de la coordination et de l'AIJ. Pour ce qui est de l'AIJ et de la coordination . . .

Le président: Qu'est-ce que c'est que l'AIJ?

Mme Hervieux-Payette: . . . l'Année internationale de la jeunesse—nous aurons 20 années-personnes supplémentaires. Dans certains cas, il s'agit de postes qui existaient déjà et qui commenceront à relever de mon budget, mais il y aura aussi des effectifs supplémentaires au moment de l'annonce du programme de l'Année internationale de la jeunesse. Il faudra évidemment prévoir une administration, ce qui nécessite certaines années-personnes, et on mettra bientôt en place un petit secrétariat qui fera rapport à moi. Nous avons dû faire beaucoup de recherches statistiques et préparer de la documentation, et bien sûr, les mécanismes administratifs étaient ceux qui existaient déjà au Secrétariat d'État et à la Commission de l'emploi et de l'immigration. En fait, deux années-personnes ont été ajoutées depuis ma nomination et je suis en train d'engager des personnes pour le programme de l'Année internationale de la jeunesse et pour mon propre secrétariat.

Le président: Je n'ai pas encore bien compris. Voulez-vous dire que le Bureau de la jeunesse, dont on parle sur la liste des fonctionnaires, n'est pas le même que le Secrétariat de la

[*Text*]

Youth Bureau was within the Department of Employment and Immigration while the Youth Secretariat was set up recently and is basically within the Secretary of State's department. I would like that clarified because I think we are all trying to get a handle on exactly what constitutes your ministry and how many people are involved.

Mrs. Hervieux-Payette: It would be better if I had a chart, if I must straighten that there. As a youth minister I have a small secretariat and this small secretariat . . .

The Chairman: How many?

Mrs. Hervieux-Payette: Actually, the people are not all in place. I have a budget for about 20 people. In that secretariat they will be responsible for the liaison and co-ordination with the Youth Bureau, but the Youth Bureau is under the supervision and the administration and the budget of the Minister of Employment and Immigration. Even though it is called a youth bureau, and they work in liason with my office on a daily basis, they are not, in terms of budget, under my jurisdiction. The program under my jurisdiction . . . As for the personnel, besides those who are co-ordinating the measures of youth, I will have the secretary up for International Youth Year.

• 1705

Of course, it is a two-year program, starting this year and ending—in terms of the fiscal year—in 1984-1985, 1985-1986, because we have to do the wrap-up of 1985 at the beginning of 1986. So it is a two-year mandate for those who are in the Secretariat for the International Youth Year. In my small secretariat, I have only two persons working now, but I have the budget for 20 person-years.

The Chairman: Just to be sure and before I go to Mr. St. Germain, are those 20 person-years within the estimates of Employment and Immigration, or will there be supplementary estimates with respect to those positions?

Mrs. Hervieux-Payette: They will be with the Secretary of State, because the Secretary of State has started and initiated all the work related to the International Youth Year, and of course, long before I was appointed, because they started their consultation at least one year before. The people who are already there have the expertise and they will be working with me.

The Chairman: If I understand, some of those people . . . For example, concerning the report that you are preparing, you are being assisted in that by some people who are presently in your Secretariat.

Mrs. Hervieux-Payette: In both departments. I am working with the two branches. I know I am in a peculiar position to work with two ministries. It is a Ministry of State with two ministers. It is a very unique situation but it is very good because it is adding some resources for the Minister. And I must say that I had full co-operation of both departments and I am very pleased.

[*Translation*]

jeunesse? Si je comprends bien, le Bureau de la jeunesse relevait du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, tandis que le Secrétariat de la jeunesse a été créé récemment et relève essentiellement du Secrétariat d'État. Je voudrais avoir une précision là-dessus, car nous voulons tous avoir une idée précise des responsabilités de votre ministère et du nombre de ses effectifs.

Mme Hervieux-Payette: Ce serait plus facile si j'avais un organigramme. En tant que ministre de la Jeunesse, j'ai un petit secrétariat qui . . .

Le président: Combien de personnes?

Mme Hervieux-Payette: En fait, les postes ne sont pas tous encore dotés. J'ai un budget qui prévoit 20 personnes. Ce secrétariat sera responsable de la liaison et de la coordination avec le Bureau de la jeunesse, qui relève, d'un point de vue administratif et financier, du ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Même si on l'appelle un bureau de la jeunesse, qui travaille en contact régulier avec mon bureau, il ne relève pas financièrement de mon ministère. Pour ce qui est du personnel, en plus de ceux qui sont chargés de coordonner les mesures affectant la jeunesse, j'aurai un poste de secrétaire pour l'Année internationale de la jeunesse.

Il s'agit d'un programme de deux ans qui commence cette année et qui se termine à la fin de l'exercice 1985-1986. Il y a donc un mandat de deux ans pour les effectifs du Secrétariat de l'Année internationale de la jeunesse. Dans mon propre secrétariat, il n'y a que deux personnes qui travaillent pour le moment, mais j'ai un budget qui prévoit 20 années-personnes.

Le président: Avant de donner la parole à M. St. Germain, je voudrais savoir si ces 20 années-personnes sont prévues dans le budget de la Commission de l'emploi et de l'immigration, ou y aura-t-il des prévisions supplémentaires pour certains de ces postes?

Mme Hervieux-Payette: Ils se trouvent dans les prévisions du Secrétariat d'État, qui s'est chargé de tout le travail relié à l'Année internationale de la jeunesse, et cela, bien avant ma nomination, car la consultation a commencé il y a au moins un an. Les gens qui sont en place connaissent le dossier et travailleront de concert avec moi.

Le président: Si je comprends bien, certaines de ces personnes . . . Par exemple, certaines des personnes qui font partie de votre secrétariat vous aident à préparer ce rapport dont vous avez parlé.

Mme Hervieux-Payette: Dans les deux ministères. Je travaille avec les deux directions. Je sais que je suis dans une situation particulière, car c'est un ministère d'État qui a deux ministres. C'est une situation unique, mais qui comporte des avantages, dans la mesure où le ministre dispose de ressources supplémentaires. Je dois dire que j'ai la pleine collaboration des deux ministères concernés, et je suis très contente de la situation.

[*Texte*]

The Chairman: Mr. St. Germain.

Mr. St. Germain: Yes, Mr. Chairman, on a point of order. Are we going to get a chance to speak to the Minister again?

The Chairman: Not if it was not claimed under these estimates.

Mr. St. Germain: Really, you know, the clarification of her actual ministry has taken up so much time. There are a lot of questions that our party would like to ask. I would hope that the Minister would be so gracious as to reappear before the committee.

The Chairman: I should point out, Mr. St. Germain, that under the rules of the House, the estimates are returned into the House at the end of May, and when we planned the Minister's appearance some time ago, it was accepted by the members of the committee that she would appear on one occasion and that she would appear on this date. That does not mean that we cannot deal with this under other references such as the Annual Report of the Department of Employment and Immigration, which is a standing reference to this committee.

Mr. St. Germain: All right.

Mr. Dubois: On this point, Mr. Chairman, the member can make the same suggestion that we made to the Minister of Employment and Immigration. All members had questions, so the Minister responded by a letter that he sent to the clerk. The answer was tabled on the *Order Paper and Notices* that we have with our session. So if you have a lot of questions, more than your five minutes that you have right now, I think it would be a point that is possible.

Mr. St. Germain: All right. Well, if that is the decision of the committee, I will abide by that.

My first question on my five minutes—which is starting now, I hope, Mr. Chairman.

The Chairman: You are now into your ten plus five plus five. Okay. *Allez-y.*

Mr. St. Germain: There are less than 100,000 of the 557,000 Canadian youth unemployed who have been or are being trained—less than 100,000. Now, through the Chair, do you believe that there is a need to greatly expand the training program, especially when you look at it for the chronically unemployed? What plans do you have for training, and why does literacy, co-operative education, receive only $4 million, whereas the Skills Growth Fund gets $30 million? These people actually have jobs. It seems that 89% of these people have work. Co-op education seems to be one of the effective ways of directly tying in the trained skills to what the needs of the market are. Could you comment on that, Madam Minister?

• 1710

Mrs. Hervieux-Payette: The breakdown, Mr. Chairman, of the training programs—because there is not only one program;

[*Traduction*]

Le président: Monsieur St. Germain.

M. St. Germain: Oui, monsieur le président, j'invoque le Règlement. Aurons-nous de nouveau l'occasion de poser des questions au ministre?

Le président: Seulement dans le contexte de ce budget.

M. St. Germain: Vous savez, les explications concernant son ministère ont pris beaucoup de temps. Dans notre parti, nous avons beaucoup d'autres questions à lui poser. J'espère que le ministre aura l'obligeance de comparaître une autre fois devant le Comité.

Le président: Je devrais vous signaler, monsieur St. Germain, que d'après les règles de la Chambre, les prévisions sont renvoyées à la Chambre à la fin de mai, et lorsque nous avons prévu la comparution du ministre, il y a quelque temps, les membres du Comité ont trouvé cette date-ci acceptable. Cela ne veut pas dire que nous ne pourrons pas poser des questions dans le cadre du rapport annuel du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, qui est prévu d'office par notre ordre d'envoi.

M. St. Germain: Très bien.

M. Dubois: À ce sujet, monsieur le ministre, le député peut faire la même suggestion que celle que nous avons faite au ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Puisque tous les membres avaient des questions à poser, le ministre a donné une réponse par écrit envoyée au greffier. La réponse a été déposée au *Feuilleton* et au *Feuilleton des avis* qui figurent avant notre compte rendu. Ainsi, si vous avez trop de questions pour votre période de cinq minutes, vous pourriez sans doute procéder de cette façon.

M. St. Germain: Très bien. Si c'est la décision du Comité, je vais agir en conséquence.

La première question de mon temps de parole... qui commence maintenant, je l'espère, monsieur le président.

Le président: Vous commencez maintenant vos dix minutes, plus cinq, plus cinq. Allez-y.

M. St. Germain: Sur les 557,000 jeunes Canadiens chômeurs, il y en a moins de 100,000 qui ont été formés ou qui suivent actuellement un cours de formation. Pensez-vous qu'il faudrait considérablement élargir le programme de formation, surtout dans le cas des chômeurs chroniques? Que prévoyez-vous en matière de formation, et pourquoi les cours d'alphabétisation et l'enseignement coopératif reçoivent-ils seulement 4 millions de dollars, tandis qu'on alloue 30 millions de dollars à la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles? Ce sont des personnes qui ont des emplois. Il semble que 89 p. 100 de ces personnes ont un travail. L'enseignement coopératif semble être un moyen efficace de relier directement la formation professionnelle aux besoins du marché. Pourriez-vous nous dire ce qu'il en est, madame le ministre?

Mme Hervieux-Payette: Je vais passer en revue les différents programmes de formation. Évidemment, il y a des cours

[*Text*]

we have various programs. Of course, training is institutional in general, and of course there are the apprentices; and in that program we have already 114,400 participants. We have a General Industrial Training Program, where we have 16,600; and we have one in critical trades skills training. This is a special training program, in which 7,400 are included. The total is 138,400.

The $4 million that was added from the $50 million, a special fund for—it is an experimental program. We have various programs in co-op education throughout the country, but the formula is not the same all over the country. It changes from one university, one college, to another. We have one in Windsor, Ontario. We have one in Sherbrooke. We have one in Winnipeg. But the funding and the formula are different in various places.

I am aware that it is one of the preferred formulas—alternating school and work—and of course very often the complaint from the university or an institution is that they are not finding enough places or jobs while the students are in school for all the students. It is a matter of increasing the level of people in the co-op education program; but at the same time we need the collaboration of the private sector because they are giving the experience related to the study at the same time, and of course providing a job. The scheme right now is to see to what degree we should collaborate and what should be given as an allowance or a salary, for instance, for a student who is receiving some training by industry. Is the industry going to receive also some funding for completing the education of the student—because when they are being trained in the co-op education fashion, usually what they are getting is experience on the job.

So I must say the actual programs in Sherbrooke, Windsor, or Winnipeg are working well, and I hope we can expand them. Of course, the $4 million was allocated because I thought it was a worthwhile experience.

Mr. St. Germain: I have two quick questions, Mr. Chairman.

On the reallocation of funds, I would like your ministry to come to give us exactly—if a riding has not used up its *x* dollars, through lack of applications, could we get an exact breakdown on how this reallocation is determined?

Mrs. Hervieux-Payette: Which program are you talking about?

Mr. St. Germain: Summer Canada.

That to me is really important—so each part of this country, each constituency, gets its fair share. Would you see that your ministry gets that out to me through the Chair, please?

Mrs. Hervieux-Payette: I can assure my colleague that the amounts of money that will not be used during the Summer Canada program, for various reasons that we are not aware of—they will all be allocated, but sometimes they are not all spent, for various reasons; maybe the level of expenses was overestimated and at the end some money is left—to say that I

[*Translation*]

de formation qui sont offerts en institution, et aussi les cours d'apprentissage; dans ces programmes-là, nous avons 114,400 participants. Nous avons un programme général de formation industrielle auquel participent 16,600 personnes, et un programme de formation dans les secteurs et les spécialisations où il y a pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Il s'agit d'un programme de formation spéciale, avec une participation de 7,400. Le total est de 138,400.

La somme de 4 millions de dollars qui est ajoutée à la caisse spéciale de 50 millions finance un programme expérimental. Nous avons divers programmes d'éducation coopérative, mais la formule n'est pas toujours la même partout au pays. Elle change d'une université et d'une institution à l'autre. Il y en a un à Windsor, en Ontario, un à Sherbrooke, et un à Winnipeg. Mais les modalités de financement et les formules sont différentes.

Je sais que c'est l'une des options préférées, l'alternance entre l'école et le travail, mais très souvent, l'institution ou l'université se plaint du fait qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tous les étudiants. Il s'agit d'augmenter le niveau des personnes qui participent au programme d'éducation coopérative, mais en même temps, il faut la collaboration du secteur privé, dont la participation est essentielle. Nous essayons de déterminer jusqu'à quel point nous devrions collaborer et ce qu'il faudrait prévoir comme allocation ou salaire pour l'étudiant qui reçoit une certaine formation sur le tas. Faut-il aussi prévoir des crédits pour l'industrie qui offre cette formation pratique?

Je dois dire que les programmes existant à Sherbrooke, à Windsor ou à Winnipeg fonctionnent bien, et j'espère qu'il sera possible de les étendre. Le montant de 4 millions a été alloué parce que j'ai cru que c'était une expérience utile.

M. St. Germain: J'ai des questions rapides, monsieur le président.

Pour ce qui est de la répartition des crédits, je voudrais que votre ministère nous informe des critères servant à faire cette nouvelle répartition si une circonscription donnée n'a pas utilisé tout l'argent mis à sa disposition à cause d'un nombre insuffisant de demandes.

Mme Hervieux-Payette: De quel programme parlez-vous?

M. St. Germain: D'été Canada.

J'estime qu'il est très important que chaque région, chaque circonscription reçoive sa juste part. Voudriez-vous me faire parvenir ces renseignements par le greffier?

Mme Hervieux-Payette: Je peux vous assurer que tous les crédits de ce programme Eté Canada qui n'auront pas été utilisés seront répartis, mais, parfois, ils ne seront pas intégralement dépensés, pour diverses raisons; parfois, il y a surestimation des dépenses et il reste de l'argent—il me serait difficile de vous promettre aujourd'hui que tout ce qui restera

[*Texte*]

can promise today that it will be transferred to another program for you which is working on a constituency basis . . . that is a bit difficult on my part. I can promise just one thing. I can report on the level of money that is left from the program at the end of the program, when we have evaluated the program. It is hard for me to promise now which program is going to be transferred, because it is done at the Social Development Committee. Of course I will make sure that it is being directed to those who are most in need.

Mr. St. Germain: Well, as long as there is accountability and we know where it is going.

Mrs. Hervieux-Payette: It is not going to go to my riding; of that I can assure you.

Mr. St. Germain: I am not worried about that one.

As the chairman pointed out, there is a "confusion illusion" going on here. The one thing that worries me—in the House I have heard you speak, and whenever a problem arises, you speak of a program and of getting more grants. That is a concern, simply because I do not think that is the solution. You have also mentioned that the solution lies in the private sector and revitalizing the economy.

• 1715

But my question will really be: For numerous years various non-governmental agencies have been organized by young Canadians and have been extremely successful in presenting policy recommendations to Cabinet through a series of secretaries of state and employment ministers. Where they have met with little success is in convincing Liberal governments to act on policy proposals that cannot be controlled through the bureaucracy in short-term federal funding. Is the creation of a Minister of State for Youth against the specific recommendations issued? They were against the specific recommendations issued at the conclusion of the National Youth Conference in St. John's in August 1983. Is this yet another signal by the government that Canadian youth cannot be trusted to recommend and implement solutions to the problems they must face?

This was funded by the CEIC. The conference's final statement warned against the creation of yet another top-down bureaucratic structure. This was given to the employment minister and to the Hon. James McGrath from our party. There were 150 delegates from the national youth groups, and the conference was funded by the CEIC. What is your comment to them?

Mrs. Hervieux-Payette: I did not attend that conference, but I can assure my hon. colleague that in my tour not only have I committed myself to listen to youth, but I have the feeling that my priorities are established in consultation with them. When I am reporting today about youth needs, it is not the one I have just determined myself with the statistics we are provided with, but also reporting on the youth groups I have met. I have met 200 groups who were interested in youth. In that, I must say I have met, in terms of individuals, more than 150 young persons during my consultation tour.

[*Traduction*]

de cette façon dans les circonscriptions sera transféré à d'autres projets. Je peux vous promettre une chose. Je peux vous faire un rapport concernant l'argent non dépensé dans le cadre de ce programme, une fois notre évaluation faite. Il m'est difficile de vous faire une promesse précise concernant le transfert, parce que la décision est prise par le Comité du développement social. Je ferai en sorte que les crédits soient affectés à ceux qui en ont le plus grand besoin.

M. St. Germain: Pourvu que nous recevions un rapport, que nous connaissions la destination.

Mme Hervieux-Payette: L'argent ne sera pas transféré à ma circonscription, je peux vous l'assurer.

M. St. Germain: Ce n'est pas cela qui m'inquiète.

Comme l'a signalé le président, il y a une certaine confusion qui règne. La chose qui m'inquiète—à la Chambre, je vous ai entendue parler, et chaque fois qu'il y a un problème, vous parlez d'un programme et de subventions supplémentaires. C'est là une préoccupation, car je ne pense pas que ce soit la solution. Vous avez dit aussi que la solution se situe dans le secteur privé et dans une revitalisation de l'économie.

Mais voici en fait ma question: depuis de nombreuses années, de jeunes Canadiens ont constitué divers organismes non gouvernementaux, et ils ont très bien réussi à présenter des recommandations de politique au Cabinet, par le truchement d'un groupe de secrétaires d'État et de ministres de l'Emploi. Ils ont quand même eu du mal à convaincre des gouvernements libéraux à donner suite à des principes que la bureaucratie ne peut pas contrôler au moyen de subventions fédérales à court terme. La création d'un ministère d'État à la jeunesse va-t-elle à l'encontre des recommandations proposées? Ils se sont opposés aux recommandations faites à la fin de la Conférence nationale de la jeunesse, tenue à Saint-Jean, en août 1983. Le gouvernement veut-il aussi montrer par là que les jeunes Canadiens ne peuvent pas recommander et appliquer des solutions aux problèmes auxquels ils sont confrontés?

Ce programme a été financé par la Commission de l'emploi et de l'immigration. Dans sa déclaration finale, la conférence a mis en garde contre la création d'une autre structure bureaucratique hiérarchisée. Notre parti en a fait part au ministre de l'Emploi, ainsi qu'à l'honorable James McGrath. Il y avait 150 délégués des groupes de jeunes à l'échelle nationale, et la CEI a subventionné la conférence. Avez-vous des remarques à faire à leur intention?

Mme Hervieux-Payette: Je n'ai pas assisté à cette conférence, mais je peux assurer mon collègue que, pour ma part, je me suis engagée non seulement à entendre les jeunes, mais aussi à établir mes priorités en consultation avec eux. Lorsque je vous parle aujourd'hui des besoins de la jeunesse, je ne les ai pas déterminés moi-même, avec les statistiques que l'on nous donne, mais aussi grâce à des entretiens avec des groupes de jeunes que j'ai rencontrés. J'ai rencontré 200 groupes qui s'intéressent à la jeunesse, et j'ai rencontré plus de 150 jeunes au cours de mon voyage de consultation.

[*Text*]

I can assure my colleague that in recommending any kind of measures and improvement in programs in my co-ordinating role with regard to youth, I am making sure they all have their place in Canadian society and are in a position to contribute either by the educational system or by improving their skills and talents. Also, in the labour force I will make sure they will have a word to say.

I was talking previously about the fact that we sometimes tend to think the education system is the only answer for training. They were the ones who told me that the education system has some merits, but also is providing them with some difficulties. I was asking the various partners, for instance, in the labour movement and the management people to get involved in the school system to make sure they know what the needs of the labour market are so that those who are being trained in school are trained for jobs and occupations that exist.

I think my overall remark would be that if we had a more concerted approach to the youth problem, like some countries . . . I would like to point out that Germany is a country where the training of youth is a top priority, where it is done by government, labour and management as well. They are devising various training schemes; it is mandatory, it is by law that the training is done by the private sector. I am contemplating many of these measures. Before making any recommendations I needed to assess the situation—how many were in need of training, and where were our youth in our country? It seems that the report I will be tabling in two weeks time will allow us—provincial and federal governments, and municipal, and of course the other partners—to take the appropriate measures.

The Chairman: Mr. de Jong, do you have some final questions?

Mr. de Jong: Yes, two. It seems unclear to me that the $12 million that is budgeted for the youth year—does that include the grants that will be going to youth groups for projects?

• 1720

Mrs. Hervieux-Payette: It is a coincidence that the figure is the same. They are two different amounts of money. There is one of $12 million that will be administered at the regional level by the Secretary of State for provincial and local initiatives for projects that will be presented by youth groups, and youth groups only. I will give the recent criteria on this program later this week. There is another $12 million that will be allocated and that has been announced in the $150 million envelope for job opportunities, or at least for projects that have the component of a job that will be initiated by youth. Of course these are young workers, or youth, who are not employed and who would like to initiate some projects of their own. It is really earmarked for initiatives by youth and sometimes it might have different criteria from the Canada Works criteria, because you know that some cannot qualify

[*Translation*]

Je peux assurer mon collègue qu'en recommandant des mesures et des programmes d'amélioration, dans mon rôle de coordinatrice pour la jeunesse, je cherche à assurer que tous les jeunes Canadiens ont une place dans la société et qu'ils sont en mesure d'y contribuer, soit au moyen du système d'enseignement, soit en améliorant leurs compétences et leurs talents. De plus, je veillerai à ce qu'ils aient leur mot à dire sur le marché du travail.

J'ai dit précédemment que nous avons parfois tendance à penser que le système d'enseignement représente la seule réponse pour la formation. Des jeunes m'ont dit que ce système a certains mérites, tout en leur posant des difficultés. J'ai demandé, par exemple, aux divers partenaires des syndicats et du patronat de s'impliquer dans le système scolaire, afin que ces responsables sachent quels sont les besoins du marché du travail, et pour faire en sorte que ceux qui sont formés dans les écoles le soient pour des emplois qui existent.

Il me semble que si nous abordions les problèmes de la jeunesse de façon plus concertée, comme certains pays . . . En Allemagne, la formation de la jeunesse, dont se chargent le gouvernement, les syndicats et le patronat, représente une très grande priorité. Divers systèmes de formation sont mis au point; la formation est obligatoire, et la loi stipule que le secteur privé doit s'en charger. Je suis en train d'envisager nombre de ces mesures. Avant de faire quelque recommandation que ce soit, j'ai eu besoin d'évaluer la situation, de voir combien de jeunes avaient besoin d'être formés, et où ils se situaient, géographiquement. Il me semble que le rapport que je vais déposer dans deux semaines nous permettra—aux gouvernements provinciaux, au gouvernement fédéral, aux municipalités, ainsi qu'aux autres partenaires—de prendre les mesures qui s'imposent.

Le président: Monsieur de Jong, auriez-vous une dernière question à poser?

M. de Jong: Oui, deux. Je ne comprends pas très bien . . . Les 12 millions de dollars prévus au budget annuel de la jeunesse incluent-ils les subventions qui seront versées à des groupes de jeunes, pour certains projets?

Mme Hervieux-Payette: C'est par coïncidence que les chiffres sont les mêmes. Il s'agit de deux sommes différentes. Il y a d'une part les 12 millions de dollars administrés au niveau régional par le secrétariat d'État pour des initiatives provinciales et locales, pour des projets présentés par des jeunes, et uniquement des groupes de jeunes. Je donnerai plus tard cette semaine le critère récemment adopté pour ce programme. Douze autres millions de dollars seront attribués, comme annoncé dans l'enveloppe de 150 millions de dollars concernant les perspectives d'emploi, ou du moins pour des projets d'emploi impliquant des jeunes. Naturellement, il s'agit de jeunes travailleurs, ou de jeunes, qui ne sont pas employés et qui voudraient créer leurs propres projets. Il s'agit donc, en fait, d'initiatives lancées par des jeunes, et les critères peuvent être différents, parfois, de ceux qui s'appliquent pour Canada au travail, dont certains ne peuvent pas se prévaloir. Je

[*Texte*]

under Canada Works. I would like to give as much access as possible for every young person to participate.

Mr. de Jong: I have a second, and last, question. Perhaps I can just give a bit of preamble to this, Mr. Chairman, with your indulgence.

During the later 1960s and the 1970s, I was co-director of a youth agency in Vancouver. We worked on the streets of Vancouver and did social services, such as providing feed-ins and crash pads. As well, we did sort of economic development work. We had a worker-owned craft factory, a farm, a place to repair cars . . . sort of economic activities that created incomes, as well. We did most of this out of LIP, LEAP and OFY grants. We were able to get capital because the people involved in the projects gave back part of their salaries for us to buy equipment.

Many of these projects are still going and obviously have stood the test of time as viable projects. We were shut down by the federal government when we wanted to move them all in together. There were several hundreds of people working in the projects that were connected with us and it got to be a little too much for the federal government when we wanted to get a city block and, in a sense, establish some alternative economic lifestyles, ways of raising kids, of getting health services and that to ourselves, etc. It just became a little too much for the federal government. Because of that, in fact, really, Mr. Chairman, I am here out of my frustration with federal programs.

I notice that you have $10 million for the up-and-coming young business people. All right. Have you any money at all for co-ops? Have you any money at all for young people who want, in a co-operative way, to get their resources and the know-how together, who want to develop some really viable alternative ways in which goods and services can be produced and in which kids can be raised—a whole host of these ideas? I find, still, young people who are anxious and willing to try different things. They are idealistic and they are concerned about the environment. They do have a social conscience. Very often I find that government programs are so restrictive that, in essence, they are just programs to keep the kids off the streets for a period of time, to keep them out of trouble, so so to speak. Are you prepared to look at some serious proposals for economic opportunities, other than through a traditional private enterprise mind-set?

Mrs. Hervieux-Payette: There is one budget set aside, which we call a new program. It will be a new training formula and we will try to be as flexible as possible. There is $30 million set aside in the last $150 million. If this mechanism is a success, of course we could expand it and have some money. There is already over $1 billion in various programs. Before asking for more money from the Minister of Finance, I want to make sure that the new measures are tailored to respond either to a regional or . . . also to the clientele's needs. Sometimes for the clientele in one region the economy is different and the

[*Traduction*]

voudrais que le plus de jeunes possible puissent avoir accès à ce programme.

M. de Jong: J'aurais une deuxième et dernière question. Permettez-moi de la faire précéder d'un préambule, monsieur le président.

A la fin des années 60, et au cours des années 70, j'étais codirecteur d'une agence pour les jeunes, à Vancouver. Nous avons travaillé dans les rues de cette ville, et offert des services sociaux, comme des soupes populaires et des lits de fortune. Nous avons aussi axé nos efforts sur le plan économique, avec un centre d'artisanat autonome, une exploitation agricole, un garage pour la réparation de voitures, autrement dit, des activités économiques créant aussi des revenus. La plupart de ces efforts ont été possibles grâce à des subventions du PIL et des programmes de croissance locale de l'emploi et Perspectives jeunesse. Nous avons pu obtenir des capitaux, car les gens qui ont participé aux projets ont renoncé à une partie de leur salaire afin que nous puissions acheter de l'équipement.

Nombre de ces projets sont encore en place, et ils ont évidemment résisté à l'épreuve du temps comme étant viables. Le gouvernement fédéral n'a pas donné suite à notre demande lorsque nous voulions tous les réunir. Plusieurs centaines de personnes travaillaient à des projets où nous étions impliqués, et la mesure est devenue comble pour le gouvernement fédéral lorsque nous avons décidé d'obtenir un pâté de maisons, pour créer, en quelque sorte, un autre style de vie économique, d'autres façons d'élever des enfants, d'obtenir des services médicaux, et tout cela de façon autonome. Donc, ce fut un peu trop pour le gouvernement fédéral. C'est parce que je suis très mécontent de ces programmes que je suis ici, en fait, monsieur le président.

J'ai constaté que vous avez prévu 10 millions de dollars pour les jeunes entreprises pleines d'avenir. Très bien. Avez-vous prévu de l'argent pour les coopératives? Pour tous les jeunes qui, ensemble, souhaitent réunir leurs ressources et leur savoir-faire pour concevoir de nouvelles possibilités vraiment viables de produire des biens et des services, d'élever des enfants, etc.? Il y a encore des jeunes qui sont très désireux d'essayer différentes choses. Ils sont idéalistes, et ils se préoccupent de l'environnement. Ils ont une conscience sociale. Très souvent, je constate qu'essentiellement, les programmes du gouvernement sont si restrictifs qu'ils se limitent à éviter que les jeunes restent dans la rue, pendant un certain temps, à les protéger de certains dangers, en quelque sorte. Êtes-vous disposée à examiner des propositions sérieuses quant à des perspectives économiques, outre celles qui s'appuient sur l'entreprise privée traditionnelle?

Mme Hervieux-Payette: Nous avons mis de côté un budget spécial, que nous qualifions de nouveau programme. Il s'agira d'une nouvelle formule de formation, que nous essayons de rendre aussi souple que possible. De plus, 30 millions de dollars sont mis de côté dans les derniers 150 millions de dollars. Si ce mécanisme fonctionne, nous pourrons l'élargir et disposer d'un peu d'argent. Les divers programmes représentent déjà plus d'un milliard de dollars. Avant de demander plus d'argent au ministre des Finances, je veux m'assurer que toutes les nouvelles mesures sont conçues pour répondre soit à un besoin

[*Text*]

answer is different. I would say that most of our programs are corresponding well with the problems—maybe we could expand them. Sometimes there are some gaps that could be filled for a certain clientele who are not well served, and I am willing to contemplate that. I do recognize that the co-op approach is an interesting formula and I would be prepared to support it. But in my co-ordinating role with the department, I must say that I will review . . . I hope that you will forgive me when, in five months, I have not done all the work that has not been done in previous years. I will make sure that every department, which already has programs in place, will make provisions for youth; make sure that whether I am dealing with Agriculture Canada for loans for young farmers or I am dealing with other programs under Mr. Lumley's jurisdiction, that they will provide the flexibility and also remove the discrimination of programs towards the clientele, because, very often to qualify you almost need to be established and have all the resources.

• 1725

I tend to compare young people and women, because, in both cases, very often they have the talent, they have the imagination, the initiative, but they do not have the initial amount of money to start to put that in place. So I will make sure that the barriers, because of the age . . . for women, very often the barrier is because they have been out of the labour force for so many years and of course they do not have the money available. We want to make sure that we provide equal opportunity to young people to initiate their own business, whether it is in a co-op fashion or in issuing shares and the usual way. I will try to make every measure of the federal government accessible. I hope you will forgive me, but this is my second step, and of course I intend to do that after the election, if I am re-elected.

The Chairman: The Chairman will have the last word.

Madam Minister, one of the best programs for youth within the department is the Career Access Program. Recently you were quoted in *The Gazette* of Montreal as saying that this program is not working as well as it should because employers are not using it.

Did you try to find out why they were not using it and are you going to do anything to try to make better use of the Career Access Program?

Mrs. Hervieux-Payette: This was at the beginning of my mandate that I was quoted. It was a new program and at the beginning it seems that even the local office people were not familiar . . . But I would say that now, and I can ask Mr. Lussier to report on that . . . I am quite sure that we have even transferred funds from other programs to increase the amount of money in the Career Access Program, because right now it is working well and the level of demand is satisfactory. Of course, it could be improved, but we always need the job in the private sector to give the training. I would tend to say that actually, if there is a bigger demand, there will be more funds.

[*Translation*]

régional, soit aux besoins de la clientèle. Parfois, les réponses à trouver à cet égard sont différentes, car la situation économique des régions n'est pas la même. La plupart de nos programmes correspondent bien aux problèmes qui existent—nous pourrions peut-être étendre leur portée. Il y a parfois des fossés à combler pour une certaine clientèle qui n'est pas bien servie, et je suis disposée à envisager cela. J'admets que l'idée des coopératives est intéressante, et je serais disposée à l'appuyer. Mais dans mon rôle de coordinatrice avec le ministère, je dois dire que j'examinerai . . . J'espère que vous me pardonnerez, si, en cinq mois, je n'ai pas fait tout le travail qui ne s'est pas fait depuis des années. Je veillerai à ce que tous les ministères, qui ont déjà des programmes en place, pensent aux jeunes; en traitant avec Agriculture Canada pour faire obtenir des prêts aux jeunes agriculteurs, ou à propos d'autres programmes relevant de M. Lumley, j'insisterai sur une plus grande souplesse, tout en évitant que la clientèle ne subisse de discrimination, car, très souvent, pour avoir droit à un programme, il faut presque être établi et posséder toutes les ressources.

J'ai tendance à comparer les jeunes et les femmes, car ces deux groupes possèdent très souvent le talent, l'imagination et l'esprit d'initiative nécessaires, sans les capitaux nécessaires pour les mettre en oeuvre. Je m'assurerai donc que les obstacles de l'âge—très souvent, pour les femmes, l'obstacle est qu'elles sont restées très longtemps hors du marché du travail, et, bien sûr, qu'elles ne disposent pas d'argent. Nous voulons nous assurer d'offrir des chances égales aux jeunes qui veulent créer leur propre affaire, soit sous forme de coopérative, ou grâce à l'émission d'actions, et selon le procédé habituel. J'essaierai de rendre accessibles toutes les mesures du gouvernement fédéral. J'espère que vous me pardonnerez, mais c'est là ma seconde initiative, et j'ai, bien sûr, l'intention de l'appliquer après les élections, si je suis réélue.

Le président: Le président aura le dernier mot.

Madame le ministre, l'un des meilleurs programmes du ministère à l'intention de la jeunesse est le Programme Accès—carrière. La *Gazette* de Montréal mentionnait récemment que, selon vous, ce programme ne fonctionne pas aussi bien qu'il le devrait, car les employeurs n'y ont pas recours.

Avez-vous essayé de déterminer pourquoi ils ne l'utilisent pas, et allez-vous faire quelque chose pour essayer de mieux utiliser ce programme?

Mme Hervieux-Payette: J'avais dit cela au début de mon mandat. Le programme était nouveau, et au début, même les gens des bureaux locaux ne connaissaient pas bien . . . Mais je vous dirai que maintenant, et je peux demander à M. Lussier d'en faire rapport . . . Je suis certaine que nous avons même transféré des fonds d'autres programmes pour augmenter ceux d'Accès-carrière, car, actuellement, il fonctionne bien et le niveau de la demande est satisfaisant. Bien sûr, il peut être amélioré, et il est toujours nécessaire que le secteur privé assure la formation. J'aurais tendance à dire qu'avec un accroissement de la demande, les fonds augmenteront. Le

[*Texte*]

There is $250 million for young people in the Career Access Program.

So it is a good amount of money; however, if the need is there for more, I will not hesitate to voice my concern to the Minister of Finance.

The Chairman: Thank you.

Mr. St. Germain: On a point of order.

The Chairman: Mr. St. Germain, on a point of order.

Mr. St. Germain: Is there any chance of getting the Minister back after the Supplementary Estimates?

The Chairman: I was going to raise that, Mr. St. Germain. The Minister has spoken about the tabling of her report on youth within a couple of weeks' time. We have a standing reference on employment through the annual report of the Department of Employment and Immigration and I think we may, after the Minister tables her report, request her presence to answer questions about it or to expand on the report, if she does not mind and we are still here.

From what she says, we have another five weeks before the summer adjournment. If the report is tabled in two weeks' time, we might be able to get her back to talk about the report. Supplementary Estimates, of course, are automatically sent here.

Mr. St. Germain: Through you, Mr. Chairman, would you be prepared to return, Madam Minister? Would you be prepared to return after your report and present your report this year, hopefully in June?

• 1730

Mrs. Hervieux-Payette: Mr. Chairman, if I am still the Minister of State for Youth after the leadership convention, I will be there.

Mr. St. Germain: If you are Minister of Employment and Immigration or of Finance, we will still accept you.

The Chairman: I would like to thank the Minister for her first appearance before the committee and for answering the questions the way she did.

The meeting is adjourned to the call of the Chair.

[*Traduction*]

programme Accès-carrière à l'intention des jeunes prévoit 250 millions de dollars.

C'est beaucoup d'argent. Cependant, s'il en faut davantage, je n'hésiterai pas à dire ce que j'en pense au ministre des Finances.

Le président: Merci.

M. St. Germain: J'invoque le Règlement.

Le président: Monsieur St. Germain invoque le Règlement.

M. St. Germain: Est-il possible que le ministre revienne après l'étude du budget supplémentaire?

Le président: Je soulèverai cette question, monsieur St. Germain. Le ministre a dit qu'elle déposerait son rapport sur la jeunesse dans deux semaines. Nous avons un ordre de renvoi permanent sur l'emploi à propos du rapport annuel du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, et une fois que le ministre aura déposé son rapport, nous pourrons lui demander de comparaître pour répondre à des questions afférentes, ou pour commenter le rapport, si elle le veut bien, et si nous sommes encore ici.

D'après ce qu'elle dit, il nous reste encore cinq semaines avant l'ajournement d'été. Si le rapport est déposé dans deux semaines, nous pourrions la reconvoquer pour qu'elle nous parle du rapport. Naturellement, le budget supplémentaire est automatiquement envoyé ici.

M. St.Germain: Par votre intermédiaire, monsieur le président, madame le ministre, seriez-vous disposée à revenir? Seriez-vous disposée à revenir après le dépôt de votre rapport, et à présenter votre rapport cette année, en juin, si possible?

Mme Hervieux-Payette: Monsieur le président, si je suis encore ministre d'État à la jeunesse après le congrès à la direction, je serai ici.

M. St. Germain: Si vous êtes ministre de l'Emploi et de l'Immigration, ou ministre des Finances, nous vous accepterons quand même.

Le président: Je voudrais remercier le ministre d'avoir comparu devant le Comité et d'avoir répondu aux questions comme elle l'a fait.

La séance est levée.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Employment and Immigration:

Mr. Gaétan Lussier, Deputy Minister/Chairman;

Mr. Peter Hicks, Director General, Policy and Program Analysis, Strategic Policy and Planning.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

M. Gaétan Lussier, Sous-ministre et Président;

M. Peter Hicks, Directeur général, Analyse de la politique et programme, Politique stratégique et Plannification.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

TORY LIBRARY MATERIAL

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Tuesday, June 5, 1984
Thursday, June 7, 1984
Tuesday, June 12, 1984
Wednesday, June 13, 1984
Monday, June 18, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 7

Le mardi 5 juin 1984
Le jeudi 7 juin 1984
Le mardi 12 juin 1984
Le mercredi 13 juin 1984
Le lundi 18 juin 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and Department of Employment and Immigration for the fiscal year 1982-1983

and

Consideration of Draft Report

and

Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act

CONCERNANT:

Rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'immigration pour l'année financière 1982-1983

et

Étude du projet de rapport

et

Projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière

APPEARING:

The Hon. André Ouellet
Minister of Labour

WITNESSES:

(See back cover)

COMPARAÎT:

L'hon. André Ouellet
Ministre du Travail

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

JUL 13 1984

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Lyle S. Kristiansen
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Ursula Appolloni
Herb Breau
Coline Campbell
Alexandre Cyr
Albert Cooper
Raymond Dupont
Peter Lang
Rod Murphy
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 69(4)(*b*)

On Tuesday, May 29, 1984:
Herb Breau replaced Jean-Claude Malépart;
Dennis Dawson replaced Maurice A. Dionne;
Peter Lang replaced Robert Gourd.

On Wednesday, May 30, 1984:
James A. McGrath replaced John Wise;
John Wise replaced James A. McGrath.

On Thursday, May 31, 1984:
Dan Heap replaced Simon de Jong.

On Tuesday, June 5, 1984:
Ian Waddell replaced Cyril Keeper.

On Monday, June 11, 1984:
Rod Murphy replaced Ian Waddell;
Lyle S. Kristiansen replaced Dan Heap.

On Tuesday, June 12, 1984:
Coline Campbell replaced Dennis Dawson.

Conformément à l'article 69(4)*b*) du Règlement

Le mardi 29 mai 1984:
Herb Breau remplace Jean-Claude Malépart;
Dennis Dawson remplace Maurice A. Dionne;
Peter Lang remplace Robert Gourd.

Le mercredi 30 mai 1984:
James A. McGrath remplace John Wise;
John Wise remplace James A. McGrath.

Le jeudi 31 mai 1984:
Dan Heap remplace Simon de Jong.

Le mardi 5 juin 1984:
Ian Waddell remplace Cyril Keeper.

Le lundi 11 juin 1984:
Rod Murphy remplace Ian Waddell;
Lyle S. Kristiansen remplace Dan Heap.

Le mardi 12 juin 1984:
Coline Campbell remplace Dennis Dawson.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

ORDER OF REFERENCE

Pursuant to Standing Order 46(4) the following paper was deemed referred to the Committee:

Thursday, September 29, 1983

Report of the Department of Employment and Immigration and the Canada Employment and Immigration Commission, for the fiscal year ended March 31, 1983, pursuant to section 6 and subsection 14(3) of the Employment and Immigration Reorganization Act, chapter 54, Statutes of Canada 1976-77, together with the Auditor General's Report on the Unemployment Insurance Account, for the year 1982—Sessional Paper No. 321-1/8C.

ORDRE DE RENVOI

Conformément aux dispositions de l'article 46(4) du Règlement, le document suivant était réputé déféré au Comité:

Le jeudi 29 septembre 1983

Rapport du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et sur les activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration pour l'année financière terminée le 31 mars 1983, conformément aux articles 6 et 14(3) de la Loi régissant l'emploi et l'immigration, chapitre 54, Statuts du Canada 1976-1977, ainsi que le rapport du vérificateur général sur le Compte d'assurance-chômage pour l'année 1982—Document parlementaire n° 321-1/8C.

ORDER OF REFERENCE

Monday, June 11, 1984

ORDERED,—That Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

ATTEST

ORDRE DE RENVOI

Le lundi 11 juin 1984

IL EST ORDONNÉ,—Que le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière, soit déféré au Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

ATTESTÉ

Le Greffier de la Chambre des communes

C.B. KOESTER

The Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JUNE 5, 1984
(9)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met *in camera* at 3:47 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes and McGrath.

Alternates present: Messrs. Breau and Cooper.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

The Committee proceeded to the consideration of its Order of Reference dated Thursday, September 29, 1983 relating to the Annual Report of the Department of Employment and Immigration and the Canada Employment and Immigration Commission, for the fiscal year ended March 31, 1983, pursuant to section 6 and subsection 14(3) of the Employment and Immigration Reorganization Act, chapter 54, Statutes of Canada 1976-77, together with the Auditor General's Report on the Unemployment Insurance Account, for the year 1982.

The Committee proceeded to the consideration of a draft report.

At 5:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, JUNE 7, 1984
(10)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met *in camera* at 9:50 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Dubois, Hawkes and McGrath.

Alternate present: Mr. St. Germain.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, September 29, 1983 (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, June 5, 1984, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 11:00 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, JUNE 12, 1984
(11)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met *in camera* at 9:40 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*) and McGrath.

Alternate present: Mr. Breau.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 5 JUIN 1984
(9)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit à huis clos, ce jour à 15 h 47, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, McGrath.

Substituts présents: MM. Breau, Cooper.

Aussi présent: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

Le Comité procède à l'examen de son ordre de renvoi du jeudi 29 septembre 1983 touchant le rapport annuel du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, et de la Commission de l'emploi et de l'immigration portant sur l'année financière terminée le 31 mars 1983, conformément aux articles 6 et 14(3) de la Loi régissant l'emploi et l'immigration, chapitre 54, Statuts du Canada 1976-1977, ainsi que le rapport du vérificateur général sur le Compte d'assurance-chômage pour l'année 1982.

Le Comité procède à l'étude d'un projet de rapport.

A 17 heures, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 7 JUIN 1984
(10)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit à huis clos, ce jour à 9 h 50, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Dubois, Hawkes, McGrath.

Substitut présent: M. St. Germain.

Aussi présent: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du jeudi 29 septembre 1983 (*Voir Procès-verbal du mardi 5 juin 1984, fascicule nº 1*).

Le Comité reprend l'examen d'un projet de rapport.

A 11 heures, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 12 JUIN 1984
(11)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit à huis clos, ce jour à 9 h 40, sous la présidence de M. Warren Allmand, (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), McGrath.

Substitut présent: M. Breau.

Aussi présent: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, September 29, 1983 (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, June 5, 1984, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of a draft report.

On motion of Mr. Breau, it was agreed,—That in relation to the Order of Reference on the Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and Department of Employment and Immigration for the fiscal year 1982-1983, a Sub-committee be created to look into two aspects of the Unemployment Insurance Act.

(*a*) The impact of averaging of insurable earnings in seasonal industries where incomes are drastically reduced for reasons outside of the control of employers and employees;

(*b*) The definition of insurable employment as it applies in some industries where the difference between a contract for services or of services is applied inequitably.

That the Sub-committee be composed of three (3) members; two (2) from the Liberal Party and one (1) from the Opposition after the usual consultations with the Whips of the different parties.

That the name of the Sub-committee be the Sub-committee on Unemployment Insurance Inequalities.

That the Sub-committee be empowered to send for persons and records, to sit while the House is sitting, to sit during periods when the House stands adjourned, to print from day to day such papers and evidence as may be ordered by it and to authorize the Chairman to hold meetings to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present.

That the Committee print 1,000 copies of its Minutes and Proceedings dealing with the said Order of Reference.

That reasonable travelling and living expenses be paid to witnesses who are invited to appear before the Sub-committee.

That the Sub-committee engage the services of the Parliamentary Library Research Service if necessary.

At 10:30 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, JUNE 13, 1984
(12)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met *in camera* at 3:50 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Dubois, Lapointe (*Beauce*) and Hawkes.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, September 29, 1983 (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, June 5, 1984, Issue No. 1*).

The Committee resumed consideration of its draft report.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du jeudi 29 septembre 1983 (*Voir Procès-verbal du mardi 5 juin 1984, fascicule nº 1*).

Le Comité reprend l'examen d'un projet de rapport.

Sur motion de M. Breau, *il est convenu*,—Que, en ce qui concerne l'ordre de renvoi ayant trait à la Commission de l'emploi et de l'immigration et au rapport annuel du ministère de l'Emploi et de l'Immigration portant sur l'année financière 1982-1983, un Sous-comité soit chargé d'examiner deux aspects de la Loi sur l'assurance-chômage, à savoir:

a) l'incidence qu'aura l'avarie des salaires imposables sur les industries saisonnières où les revenus accusent des baisses considérables pour des raisons indépendantes de la volonté des patrons et des employé(*e*)s;

b) la définition d'un emploi assurable telle qu'elle s'applique à certaines industries où la différence qui existe entre un contrat pour des services et un contrat de louage de services est appliquée inéquitablement.

Que le Sous-comité se compose de trois (3) membres, soit deux (2) membres du parti libéral et un (1) membre de l'Opposition, après les consultations d'usage avec les whips des divers partis.

Que le Sous-comité soit désigné sous le nom de Sous-comité des disparités en matière d'assurance-chômage.

Que le Sous-comité soit autorisé à réclamer des personnes et des dossiers, à siéger pendant les séances et les ajournements de la Chambre, à faire imprimer au jour le jour les documents et les témoignages qu'exigera cette dernière, et à permettre au président de tenir des réunions pour recevoir des témoignages et en autoriser l'impression en l'absence du quorum.

Que le Comité fasse imprimer 1000 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages* ayant trait audit ordre de renvoi.

Que les témoins invités à comparaître devant le Sous-comité soient remboursés des frais de déplacement et de séjour jugés raisonnables.

Que le Sous-comité fasse appel, au besoin, au Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement.

A 10 h 30, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 13 JUIN 1984
(12)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit à huis clos, ce jour à 15 h 50, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Dubois, Lapointe (*Beauce*), Hawkes.

Aussi présent: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du jeudi 29 septembre 1983 (*Voir Procès-verbal du mardi 5 juin 1984, fascicule nº 1*).

Le Comité reprend l'examen d'un projet de rapport.

At 5:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

A 17 h 20, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

MONDAY, JUNE 18, 1984
(13)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3:38 o'clock p.m., this day, the Vice-Chairman, Mr. André Bachand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Bachand, Bujold, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Massé and Wenman.

Alternates present: Messrs. Murphy and St. Germain.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Katharine Dunkley and Margi Young, Researchers.

Appearing: The Honourable André Ouellet, Minister of Labour.

Witnesses: *From the Department of Labour*: W. Porteous, Assistant Deputy Minister and W.P. Kelly, Senior Assistant Deputy Minister.

The Committee proceeded to its Order of Reference dated Monday, June 11, 1984 being read as follows:

ORDERED,—That Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

The Minister and the witnesses answered questions.

The Committee considered the First Report of the Sub-committee on Agenda and Procedure.

At 5:45 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

LE LUNDI 18 JUIN 1984
(13)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 15 h 38, sous la présidence de M. André Bachand (*vice-président*).

Membres du Comité présents: MM. Bachand, Bujold, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Massé, Wenman.

Substituts présents: MM. Murphy, St. Germain.

Aussi présents: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, Katharine Dunkley, Margi Young, chargés de recherche.

Comparaît: L'honorable André Ouellet, ministre du Travail.

Témoins: *Du ministère du Travail*: W. Porteous, sous-ministre adjoint; W.P. Kelly, sous-ministre adjoint principal.

Le Comité procède à l'examen de son ordre de renvoi du lundi 11 juin 1984 que voici:

IL EST ORDONNÉ,—Que le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière, soit déféré au Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le Ministre et les témoins répondent aux questions.

Le Comité étudie le Premier rapport du Sous-comité du programme et de la procédure.

A 17 h 45, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Monday, June 18, 1984.

• 1538

Le vice-président: À l'ordre!

Étant donné que nous avons le quorum, si vous le permettez, nous allons commencer tout de suite à entendre les témoignages.

Nous étudions aujourd'hui le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière.

Il nous fait plaisir d'accueillir aujourd'hui l'honorable André Ouellet, ministre du Travail. Je vais d'abord lui donner la parole pour une déclaration préliminaire, s'il y a lieu, et par la suite, on passera à la période des questions. Il y aurait peut-être lieu aussi que le ministre nous présente les hauts fonctionnaires qui l'accompagnent, s'il le désire.

L'honorable André Ouellet (ministre du Travail): Monsieur le président, il me fait plaisir, à la demande du Comité, de comparaître pour l'étude du projet de loi C-34. M'accompagnent aujourd'hui le sous-ministre, M. Daniels, le sous-ministre adjoint principal, M. W.P. Kelly, le sous-ministre adjoint, M^me^ Porteous, l'avocat-conseil, M. P. Sorokan, ainsi que M^me^ Ray, directeur du Bureau de la main-d'oeuvre féminine.

Je n'ai pas de déclaration formelle à faire. Comme vous le savez, c'est ma deuxième comparution devant ce Comité pour discuter de ce projet de loi. Lors de ma comparution précédente, j'avais expliqué en détail les grands objectifs de ce projet de loi. Cette fois-ci, je comparais à nouveau pour répondre aux questions de mes collègues membres du Comité et permettre aux hauts fonctionnaires de mon Ministère de donner des explications plus détaillées sur certains aspects de ce projet de loi.

• 1540

Le vice-président: Merci, monsieur le ministre.

Nous passons maintenant à la période des questions. *Does anybody have questions?*.

Monsieur Wenman.

Mr. Wenman: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, it seems the debate on your legislation so far seems to revolve around who is attempting to delay the legislation or who is in fact attempting to pass the legislation or speed it through. It seems to me there are several factors preventing this coming before the House of Commons for a final reading; one of those factors or delays that is of concern is the fact that, although the NDP has called for limited debate at second reading and immediate movement to third reading, Svend Robinson is filibustering Bill C-9, thereby preventing Bill C-34 from a quick return to the House for third reading. So we have in fact a stall by the NDP facing us in that area and, of course, the whole big question of a stall

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le lundi 18 juin 1984

The Vice-Chairman: Order, please!

Since we have a quorum, if you do not mind, we are going to proceed right away with our witnesses.

We are considering today Bill C-34, an Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act.

It is our pleasure today to welcome the Minister, the Hon. André Ouellet. I am now going to give him the floor, should he have an opening statement, and then we will proceed to the question and answer period. The Minister could perhaps also introduce his officials, if he so wishes.

The Hon. André Ouellet (Minister of Labour): Mr. Chairman, it is my pleasure today to appear before you at your request for this consideration of Bill C-34. With me today are the Deputy Minister, Mr. Daniel; the senior assistant deputy minister, Mr. W. P. Kelly; the assistant depty minister, Mrs. Porteous; the department's legal adviser, Mr. P. Sorokan; as well as Mrs. Ray, director of our Women's Bureau.

I have no formal opening statement today. As you know, this is the second time I appear before this committee to discuss this particular bill. The first time, I had given you a detailed explanation of the main objectives of this bill. Today, I am appearing to answer the questions of my colleagues, members of this committee, and also to give my senior officials the opportunity to give them more detailed explanations on certain aspects of this bill.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Minister.

We shall now proceed to the question period. *Quelqu'un a des questions?*

Mr. Wenman.

M. Wenman: Merci monsieur le président.

Monsieur le ministre, il semblerait que jusqu'à présent tout le débat axé sur cette mesure législative revienne à savoir qui s'efforce de la retarder et qui s'efforce au contraire de la faire adopter aussi rapidement que possible. Selon moi, plusieurs facteurs se sont opposés à ce que le projet de loi soit proposé à la Chambre des communes en dernière lecture, et l,un de ces facteurs, ou retard pourrions-nous dire, qui nous touche est le fait que, même si le NPD a demandé la limitation du débat en deuxième lecture et le passage immédiat en troisième lecture, Svend Robinson fait de l'obstruction au projet de loi C-9, ce qui par conséquent empêche le projet de loi C-34 d'être renvoyé rapidement à la Chambre en troisième lecture. Nous

[*Texte*]

from the government who proposed such a bill in 1981 over three years ago, yet, in fact, did not bring it in until this late day in the session, in fact, the first reading on the fifteenth of May, 1984 with less than 30 legislative House days left. The Liberals then did not introduce the Bill for second reading until June 11, a delay of 18 working days. I wonder why it took 18 working days to in fact bring the Bill forward if it was a priority Bill. If we had not taken those 18 days; if we had taken one or two days or three days in fact and brought it to the House of Commons for second reading, then it could have been in committee here two weeks ago. Two weeks would have given us adequate time to have appropriate hearings from those who are directly affected by the Bill instead of the crammed up situation that we currently find ourselves in now as we face the deadline of the closing of the House.

It should be noted that not only was the delay of 18 working days here but in addition to that, although I could understand why, it seems unfortunate that committee consideration was delayed one week further due to the Liberal leadership convention. There is no reason we could not have been hearing this Bill last Wednesday or last Tuesday and cleared up another series of hearings to hear in a much more leisurely manner the people who will be affected by this Bill. So in fact, should any amendments be brought forward by the people who are coming before us, or any suggestions, there would have been an appropriate working time in which they could be considered.

Now, our position on this Bill has not changed. We have yet to hear the witnesses of course and we will be looking forward to hearing what the witnesses have to say. The PC Party does support the general thrust of this Bill with the caveat that we are concerned that it is not getting a proper and democratic hearing in the House of Commons where limitations were agreed to by ourselves in the name of expediency so the Bill could in fact be brought to a vote. We did in fact conclude in the House of Commons with only three speakers in less than one day, again, to speed the passage of the Bill to committee here and get into the important part which, I think, is in fact the public hearings.

Now, as we sit here today, the Minister says that this is his second appearance. This is not his second appearance; it is his first appearance. His last appearance was on estimates. Again, we chose as the Conservative Party to bring the Bill forward earlier in the estimate format, again, because of the delinquency of the government in bringing the Bill forward in order that it be heard. We did the same thing in the House of

[*Traduction*]

avons donc en l'occurrence une tactique d'atermoiement attribuable aux néo-démocrates. Il est évident qu'il y a aussi l'attentisme gouvernemental, le gouvernement ayant en effet proposé un projet de loi en 1981, il y a plus de trois ans déjà, alors qu'il a attendu la toute fin de la session pour le déposer, et je vous rappelle à ce sujet que la première lecture a eu lieu le 15 mai 1984, alors qu'il ne restait que 30 jours de séances. Les Libéraux ont ensuite attendu le 11 juin pour déposer le projet de loi en deuxième lecture, attendant donc 18 jours de séances pour le faire. J'aimerais bien savoir pourquoi il a fallu attendre 18 jours de séances pour déposer le projet de loi en deuxième lecture si celui-ci est vraiment prioritaire. Si nous n'avions pas dû attendre ces 18 jours, si nous n'avions attendu qu'un jour ou deux, ou trois pour faire déposer le projet de loi en deuxième lecture à la Chambre, le Comité aurait pu en être saisi il y a deux semaines déjà. Ces deux semaines nous auraient donné suffisamment de temps pour procéder à l'audition des témoins, pour entendre tous ceux qui sont directement touchés par le projet de loi, au lieu d'avoir à nous retrouver comme c'est le cas aujourd'hui avec un programme tellement chargé qu'il nous est imposé, vu l'imminence de l'ajournement des Chambres.

Il faut également signaler qu'en plus de ce retard de 18 jours de séances, il y eut également le fait, que je comprends d'ailleurs parfaitement, mais qui est malgré tout malheureux, que l'étude en Comité a été retardée d'une semaine de plus en raison du Congrès d'investiture du Parti libéral. Je ne vois vraiment pas pourquoi nous n'aurions pas pu être saisis du projet de loi mercredi dernier ou jeudi dernier, ce qui nous aurait permis de procéder à une série d'audiences et donner la possibilité d'entendre plus à notre aise tous les gens qui vont être touchés par cette mesure législative. Ainsi, si des amendements venaient à être proposés par les gens que nous allons entendre, ou du moins des propositions, nous aurions eu suffisamment de temps pour les étudier.

Cela dit, notre position à l'endroit du projet de loi n'a pas changé. Nous devons bien sûr entendre les témoins, et avons hâte d'entendre ce qu'ils vont avoir à nous dire. Le Parti conservateur est favorable à l'orientation générale du projet de loi, avec toutefois la réserve que nous ne voulons pas qu'il risque de ne pas faire l'objet du processus d'audiences qui est le dû de la démocratie à la Chambre des communes, du fait même des limites que nous avons nous-mêmes acceptées par souci de rapidité afin que le projet de loi puisse effectivement être adopté. Nous avions en l'occurrence conclu à la Chambre des communes, après avoir entendu seulement trois orateurs en moins d'une journée, et si nous l'avons fait, encore une fois, c'était pour accélérer le passage du projet de loi au niveau du Comité pour qu'il puisse être étudié dans le cadre d'audiences publiques, étant donné que cette partie du processus est extrêmement importante.

Nous voici donc réunis ici aujourd'hui, et le ministre nous dit que c'est la deuxième fois qu'il comparaît. Ce n'est pas la deuxième fois qu'il comparaît mais bien la première fois. La dernière fois, nous étions saisis du budget. Là également, le Parti conservateur a résolu d'aborder la question du projet de loi plus rapidement, dans le cadre du budget, et la raison en est encore une fois le fait que le gouvernement n'avait pas résolu

[*Text*]

Commons when the government refused to bring the Bill to Second Reading. We provided a Second Reading day in the House of Commons through an opposition motion as well. I think it can be adequately and amply demonstrated that the opposition has been more than generous, in effect speeding this Bill to the process that we find it today.

The Minister has had this Bill exposed to the public now for about one month; in that time those parties concerned have had a chance to look at it. As a result further amendments may have been suggested to the Minister or further considerations might have been made. Does the Minister plan to submit any further amendments, now that it has had some exposure, from the government side; if so, is there any reason we cannot have any such amendments now, so that when we get to the clause by clause stage in fact, we will have had time to consider them and will not be rushed again in that process?

• 1545

M. Ouellet: Monsieur le président, je voudrais d'abord remercier le député pour sa générosité ainsi que celle de son parti et d'avoir assuré à ce Comité sa collaboration pour disposer de ce projet de loi dans les meilleurs délais. C-34 est maintenant mieux connu des intéressés. Certains commentaires ont été non seulement envoyés à mon Ministère mais rendus publics. Ils ont certainement été adressés aux membres de ce Comité par certaines associations nationales. D'ailleurs, le Comité directeur de votre Comité s'est réuni pour établir un programme. Il a invité ces grandes associations nationales à venir témoigner et exprimer, de façon formelle, leurs commentaires devant les membres de ce Comité. Par conséquent, je ne voudrais pas expliquer à la place de ces associations leur point de vue. Je vais leur laisser le soin de venir le faire elles-mêmes devant ce Comité.

En réponse à la question du député, je dois dire qu'il n'y a pas eu de surprise. Il est certain que les représentations qui nous ont été faites ne sont pas nouvelles. Je dois vous rappeler que le processus de consultation au sujet de ce projet de loi a été assez long. Le député lui-même s'en plaint un peu. C'est parce qu'il y a eu beaucoup de discussions, de consultations, et je ne suis pas surpris des représentations qui sont faites. Ces dernières nous avaient déjà été formulées, tant par les côtés patronal que syndical.

La dernière fois que j'ai comparu devant ce Comité, j'ai dit qu'il s'agissait d'un projet de loi qui était dans la juste mesure. J'ai dit que nous soumettions des amendements très importants au Code du travail dans ce projet de loi, mais que cela ne couvrait pas tout le terrain. Il a fallu faire des choix; il a fallu essayer d'établir un heureux compromis afin de répondre aux demandes des syndicats, sans pour autant aller à l'extrême et éveiller indûment l'antagonisme du côté patronal. Certaines

[*Translation*]

de soumettre le projet de loi plus tôt pour qu'il puisse être débattu. Nous avons procédé de la même façon à la Chambre des communes lorsque le gouvernement a refusé de déposer le projet de loi en deuxième lecture. Nous avons forcé une deuxième lecture à la Chambre des communes en nous servant d'une motion émanant de l'opposition. On peut, je crois, très facilement prouver dès lors que l'opposition a été plus que généreuse, et que c'est elle qui a accéléré le processus d'étude du projet de loi, tant et si bien que nous en sommes arrivés à ce point-ci aujourd'hui.

Le ministre a dès lors eu plus d'un mois pour soumettre le projet de loi aux parties intéressées; pendant le mois en question, ces dernières ont donc eu le loisir de l'examiner. Par conséquent, il se peut que de nouveaux amendements aient pu être proposés au ministre, ou encore que d'autres éléments aient pu lui être soumis. Le ministre a-t-il l'intention de déposer de nouveaux amendements puisque comme je le disais, le projet de loi est depuis un mois du domaine public, et j'entends par là des amendements ministériels? Dans l'affirmative, pourrions-nous en avoir copies immédiatement de sorte que, lorsque nous en serons arrivés à l'étape de l'étude article par article, nous aurons eu le temps de les étudier, et que nous ne nous retrouverons pas encore une fois poussés dans le dos?

Mr. Ouellet: I would first like to thank the Hon. Member for his and his party's generosity, and thank him for assuring the committee that he will co-operate in dealing with the Bill as quickly as possible. The interested parties now have better knowledge of the Bill. Comments have not only been sent to my department, but also made public. They have certainly been sent to members of the committee by national associations. Your steering committee also met to set out a schedule. It also invited these large national associations to appear before the committee and formally state their views. I would not like to explain the associations' positions on their behalf. I will leave it up to them to come before the committee and do it themselves.

To answer the member's question, I must say that there were no surprises. The representations made to us were certainly not new. I would remind you that the consultation process surrounding the Bill was fairly lengthy. The member himself complained about it. It is because there was a great deal of discussion and consultation, and I am not surprised at the representations that were made. They had already been made by both employers and union representatives.

The last time that I appeared before the committee, I said that the Bill was well balanced. I said that in the Bill, we were proposing significant amendments to the Labour Code, but that it did not cover all of the ground. We had to make choices, and we had to try to reach a satisfactory compromise in order to respond to union demands without going to extremes and unduly antagonizing the employer's side. Some employer demands were considered and accepted whereas

[*Texte*]

demandes du côté patronal ont été étudiées et acceptées tandis que d'autres ne l'ont pas été, parce que justement, à l'inverse, on aurait pu éveiller indûment l'antagonisme du côté syndical. Par conséquent, le projet de loi à l'étude me semble un heureux compromis.

Je ne voudrais pas, avant que les témoins comparaissent, présumer de leurs témoignages et soumettre quelque amendement que ce soit dès maintenant. À l'étude des témoignages que vous recevrez, peut-être que certains membres du Comité voudront, eux aussi, soumettre des amendements. Le Parti conservateur, par la voix de son porte-parole, a mentionné qu'il essaierait de faire adopter le projet de loi, mais également d'avoir le meilleur projet de loi possible. Je peux vous assurer, monsieur le président, que tout amendement qui pourrait être soumis, tant par le Parti progressiste conservateur que par le Nouveau parti démocratique, sera étudié très sérieusement à la lumière de notre objectif qui est de garder l'équilibre dans ce projet de loi.

• 1550

Le vice-président: Une dernière question, monsieur Wenman.

Mr. Wenman: I want to know the measure of pressure that is on us. In other words, if I felt there was a probability that the Bill would pass, we would have to have pressure upon us to have it reported back to the House earlier or later. If there is no pressure, because it cannot make it, I would like to have an idea about that. If that were so I would like to have a much more thorough questioning of the witnesses who appear before us, but I do not want to cause delay if there is a chance that it can still make it. Therefore, it is very important for you to assess the priorities. I am sure that with you, as the Minister, the priority is high, and you would be using whatever pressure you could within Cabinet and caucus to raise its priority. However, the priorities, from what I can see, are something like Bill C-9, Bill C-40, Bill C-37, Bill C-33 and I do not see an early mention of Bill C-34. Are you optimistic that if this is returned to House next week it will, in fact, be heard? If so, how much time have you been able to negotiate with the Government House Leader for hearing the Bill now in third reading, having heard this extensive testimony? Do we have one day, two days, three days to complete the Bill in the House? What have you been successful in negotiating for us in that area?

M. Ouellet: Monsieur le président, le leader parlementaire du gouvernement m'assure que si l'étude du projet de loi par le Comité se termine vendredi prochain, comme prévu, le projet de loi sera mis sur la liste de première priorité du gouvernement et étudié au cours de la dernière semaine, c'est-à-dire la semaine prochaine. La seule raison pour laquelle ce projet de loi n'est pas actuellement sur cette liste, c'est que le Comité n'en a pas encore terminé l'étude. Les projets de loi qui sont actuellement sur cette liste et dont les leaders parlementaires discutent afin d'établir un calendrier de travail, sont des projets de loi dont l'étude en comité est terminée ou sur le

[*Traduction*]

others were not because, conversely, we could have unduly antagonized the union's side. In that sense, the Bill that you have before you seems to me to be a satisfactory compromise.

I would not want to make any assumptions about witnesses' testimony before they appear or table amendments immediately. When you have looked at the evidence, maybe some of you will want to table amendments as well. The Conservative party, through its spokesman, has mentioned that he would try to get the Bill through, but that he would also try to have the best Bill possible. I can assure you, Mr. Chairman, that any amendment that is tabled, either by the Progressive Conservative Party or the New Democratic Party, will be seriously considered in light of our goal, which is to ensure that the legislation is well balanced.

The Vice-Chairman: You have one last question, Mr. Wenman.

M. Wenman: Je veux savoir dans quelle mesure nous sommes soumis è des pressions. S'il est probable que le projet de loi sera adopté, on exercera des pressions en vue de le faire envoyer à la Chambre. Si l'on n'exerce pas de pression parce que le projet de loi ne sera pas adopté, j'aimerais bien le savoir. Si tel était le cas, je voudrais que l'interrogation des témoins soit beaucoup plus détaillée; mais s'il y a une possibilité que le projet de loi soit adopté, je ne veux pas retarder les choses. Il est donc très important que vous examiniez les priorités. Je suis certain que vous, monsieur le ministre, accordez la priorité au projet de loi et que vous exercerez des pressions au sein du Cabinet et du Caucus pour qu'on leur lui accorde la priorité là aussi. Je constate, toutefois, que la liste des priorités est la suivante: le projet de loi C-9, le projet de loi C-40, le projet de loi C-37 et le projet de loi C-33; le projet de loi C-34 n'y figure même pas. Est-ce que vous croyez que le projet de loi, s'il est renvoyé à la Chambre la semaine prochaine, sera débattu? Dans l'affirmative, quels sont les délais que vous avez pu négocier avec le leader du gouvernement à la Chambre? Combien de temps sera consacré au projet de loi à la troisième lecture, étant donné que le Comité a entendu des témoignages détaillés? Aurons-nous un jour, deux jours ou trois jours pour terminer l'étude du projet de loi è la Chambre? Qu'avezvous réussi à obtenir?

Mr. Ouellet: The Government House Leader assures me, Mr. Chairman, that if the committee concludes its consideration of the bill this Friday, as scheduled, the bill will be put on the government's top priority list and be considered during the last week, which is next week. The only reason that it is not already on the list is that the committee has not yet finished its consideration of it. The bills that are now on the list and are being discussed by parliamentary house leaders, for the purpose of setting out a working schedule, are bills that are out of committee, or almost out of committee. But I can assure

[*Text*]

point de l'être. Mais je peux vous assurer que si nous faisons diligence et faisons rapport à la Chambre cette semaine du projet de loi, nous n'aurons pas travaillé en vain.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Wenman.

Mr. Murphy, for the next 15 minutes.

Mr. Murphy: I was reassured, Mr. Chairman, to hear the Minister say that if the Bill does leave committee this week—that is what I understood him to say—it would be put on the government's priority list. I would like to know where on that priority list it would be put. I am a little suspicious, especially since there has been no effort by the Government House Leader, to date, to negotiate any time for this legislation. As to the fact that it has not come out of committee yet, that is certainly no fault of our party, I would not even say it is the fault of the Conservative Party, I think it has been the fault of the Liberal Party in being so slow in bringing this legislation before the House of Commons.

With regard to the Bill itself, I would first of all like to look at two areas where the Bill is silent and then go on to some items within the Bill itself.

Mr. Minister, in your Bill you have made no mention of part-time workers. You have amended a number of other sections of the Canada Labour Code that do not deal strictly with labour safety or worker safety. I wondered why, in your legislation, there is no mention of part-time workers with regard to benefits or prorated benefits.

M. Ouellet: Monsieur le président, il y a, de fait, un amendement qui a trait aux travailleurs à temps partiel. Il s'agit de l'article 4 du projet de loi, qui a pour but de corriger une certaine anomalie qui existait quant aux congés et à la rémunération des jours fériés. Cette mesure que nous proposons à l'article 4 a été recommandée par diverses associations canadiennes qui nous faisaient remarquer que la majorité de ces employés à temps partiel était composée de femmes et que celles-ci étaient désavantagées par cet article du projet de loi. Par conséquent, le projet verra à corriger cette anomalie qui existait dans la loi précédente.

• 1555

Il est certain que le projet de loi aurait pu aller peut-être beaucoup plus loin. La Commission Wallace a fait toute une série de recommandations qui sont présentement à l'étude, non seulement par le gouvernement du Canada, mais également par mes collègues provinciaux. J'ai envoyé des copies du rapport de la Commission Wallace à mes collègues provinciaux en leur demandant d'étudier ce rapport et d'établir une position quant à leur réaction officielle à ce rapport. Je pense qu'il serait utile que les ministres du Travail tiennent, éventuellement, une conférence fédérale-provinciale où ils pourraient discuter plus à fond de cette question du travail à temps partiel.

Comme vous le savez, le Code fédéral s'applique à un nombre infime de travailleurs canadiens par rapport à l'ensemble des travailleurs canadiens. Cette question du travail à temps partiel déborde très certainement du cadre exclusif de

[*Translation*]

you that if we work hard, and report the bill back to the House this week, we will not have laboured in vain.

Le vice-président: Merci, monsieur Wenman.

Monsieur Murphy, vous avez 15 minutes.

M. Murphy: J'ai été rassuré d'entendre le ministre dire que si le projet de loi est renvoyé à la Chambre cette semaine, il sera inscrit sur la liste priorités. Je voudrais néanmoins savoir où il y figurera. Je me méfie un peu, d'autant plus que le leader du gouvernement à la Chambre n'a fait aucun effort en vue de fixer des délais. En outre, si le projet de loi est toujours en Comité, ce n'est pas toujours la faute de notre Parti ni même celle du Parti conservateur; c'est la faute du Parti libéral, qui a tant tardé avant de le déposer.

En ce qui concerne le projet de loi lui-même, je vais d'abord signaler deux lacunes, et ensuite parler de quelques dispositions particulières.

Il n' est pas question dans le projet de loi des travailleurs à temps partiel. Vous avez modifié d'autres articles du Code canadien du travail qui ne traitent pas précisément de la sécurité au travail ni de la sécurité des travailleurs. Je me demande donc pourquoi, dans les dispositions touchant les avantages et les avantages calculés au prorata, il n'est pas question des travailleurs à temps partiel.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, there is in fact an amendment dealing with part-time workers. It is Clause 4 of the bill, which is designed to rectify the situation involving leave and pay on civic holidays. The measure we propose in Clause 4 was recommended by various Canadian associations, who were remarking that the majority of those part-time employees were women, and that they were at a disadvantage under this clause of the bill. Consequently, the bill will correct this problem which existed in the preceding act.

It is quite sure that the bill could have perhaps gone farther. The Wallace Commission made a whole series of recommendations, that are presently being examined not only by the Canadian government, but also by my provincial colleagues. I sent copies of the Wallace Commission Report to my provincial colleagues, asking them to examine it, and establish a position as to their official reaction to this report. I think it might be useful that there be, at some time in the future, a federal-provincial conference of labour Ministers who could discuss this question of part-time work with a bit more depth.

As you know, the federal code applies to an infinitely small number of Canadian workers out of the total number of Canadian workers in general. This question of part-time work most certainly goes beyond the scope of the Canadian govern-

[*Texte*]

la compétence du gouvernement canadien. C'est pour cette raison que nous pensons que cela devrait faire l'objet d'une consultation beaucoup plus soutenue avec les autres gouvernements. Étant donné le court délai qui m'était accordé pour la passation du projet de loi C-34, je ne pouvais en retarder l'étude et terminer d'abord les consultations que nous devons avoir sur cette question. Voilà pourquoi il y a peu d'amendements dans le projet de loi actuel concernant le travail à temps partiel. Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas lieu de revenir à une date ultérieure, une fois nos consultations avec les provinces terminées, pour apporter d'autres amendements dans ce domaine.

Mr. Murphy: Mr. Chairman, I do not consider waiting three years or four years to introduce legislation as rushing. I think the government had more than enough time to make more changes protecting part-time workers. I do not think an amendment giving them better protection for holiday pay is the type of benefit they were concerned about. I think they are concerned about a number of other benefits which the government has failed to act on.

Turning to the Bill itself, under Treasury Board procedures, where an employee has refused to do work which he or she has deemed to be dangerous, the provisions under the Treasury Board directives are that no other employee shall be assigned to do the refused work. The legislation you are promoting or proposing at this time is weaker in that provision. Why is that?

M. Ouellet: Monsieur le président, la question me surprend. Je ne le nie pas. C'est possible, mais je dois dire que je ne croyais pas, et que ce n'était certainement pas notre intention, que ce le soit moins. J'aimerais que l'on m'explique ce que l'honorable député a à l'esprit et comment il interprète l'article en question de notre projet de loi. Comment en vient-il à tirer une telle conclusion?

Mr. Murphy: The proposal you have in your legislation, proposed Section 86.(3)(*b*), Clause 20, basically specifies that no other employee should be assigned to do refused work unless advised of the refusal. The Treasury Board Procedure 4-9 basically says that:

No other employee shall be assigned to do the refused work.

Obviously in the proposal you are making in terms of the legislative change, you are forcing an employee to make a decision where he or she may be under some duress or pressure from the employer to do the work, even though some other employee has already refused to do the work. Under the present Treasury Board procedures, it is quite clear that:

No other employee shall be assigned to do the refused work.

And you are making the employee's position much weaker by the proposal you are suggesting.

• 1600

Mr. Ouellet: If I read correctly, Mr. Chairman, this one says: "the employer shall not assign any other employee".

[*Traduction*]

ment's exclusive field of jurisdiction. That is why we think that this should be subject to far more ongoing consultation with the other levels of government. Because of the short timeframe which I had to get this bill passed, I could not delay its consideration until I had finally finished all the consultations we were supposed to have on the subject. That is why there are few amendments in this bill concerning part-time work. It does not mean that we should not come back to this question at a later date, but after having consulted with the provinces, so as to bring in more amendments in that area.

M. Murphy: Monsieur le président, je ne conçois pas, qu'après avoir attendu trois ou quatre ans pour présenter un projet de loi, on puisse dire qu'on a procédé à toute vapeur. Je crois que le gouvernement a eu amplement le temps de proposer d'autres modifications pour protéger les travailleurs à temps partiel. Je ne crois pas qu'une modification leur accordant plus de protection au niveau de la rémunération des jours fériés soit le genre d'avantage social qui intéresse ces gens. Je crois qu'ils s'inquiètent de beaucoup d'autres choses au sujet desquelles le gouvernement ne bouge pas.

Pour ce qui est du projet de loi lui-même, en vertu des procédures du Conseil du Trésor, lorsqu'un employé refuse d'effectuer un travail qu'il estime être dangereux, les dispositions en vertu des directives du Conseil du Trésor précisent qu'aucun autre employé ne doit être appelé à faire le travail refusé. Le projet de loi que vous proposez semble beaucoup plus faible à cet égard. Pourquoi?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, the question really astounds me. I do not deny it. It is possible, but I must say that I did not believe, and it was certainly not our intention that it be weaker. I would like to hear the hon. member explain to me how he arrives at this conclusion, and how he interprets this clause in our bill. How does he arrive at such a conclusion?

M. Murphy: L'article 86(3)*b*) de votre projet de loi, et visant à modifer l'article 20 prévoit qu'aucun autre employé ne devrait être affecté au travail refusé à moins d'avoir été averti du refus antérieur. La procédure 4-9 du Conseil du Trésor précise ce qui suit:

Aucun autre employé ne sera affecté au travail refusé.

De toute évidence, votre proposition oblige l'employé à prendre une décision dans des circonstances où il fait peut-être l'objet de menaces ou de pressions de la part de l'employeur pour effectuer le travail, même si un autre employé a déjà refusé de le faire. En vertu des procédures actuelles du Conseil du Trésor, il est très clair que:

Aucun autre employé ne sera affecté au travail refusé.

Et votre proposition rend donc la situation de l'employé beaucoup plus difficile.

M. Ouellet: Si je lis bien, monsieur le président, il est dit ici que: «l'employeur n'affecte pas d'autre employé».

[*Text*]

Mr. Murphy: Except if you go a little further, Mr. Chairman, it says: "unless the other employee has been advised of the refusal". That is what I am saying. Read the whole clause, please.

Mr. Ouellet: Yes, okay. Mr. Chairman, I think I will take this point under advisement. I will reflect on the two texts, and indeed, if we have to correct that clause, we could do it when we come to clause-by-clause discussion. By then I will have had a chance to check the wording, and I will come back to the Hon. Member. I do not think there was any intention to reduce or back off on what has already been given. So we will clarify this point.

Mr. Murphy: I have a whole series of questions, Mr. Chairman, and obviously I am not going to get through them, so could you put me down for a second round?

To finish this round, I would like to know why the Minister is excluding employees on ships with regards to the clause requiring that there be workplace committees set up in each workplace. Why would ships, which I would presume to be as dangerous as any other work site, if not more dangerous under some circumstances, be excluded from the provisions of this Bill?

M. Ouellet: Ils ne sont pas exclus. Seulement, pour des raisons pratiques, à cause de la mobilité de la main-d'oeuvre sur les bateaux, des changements d'équipage fréquents, il a été proposé que plutôt que d'avoir un comité, on ait un représentant, un délégué. Mais les dispositions de la loi s'appliquent quand même à ces personnes. La protection que nous voulons accorder par ce projet de loi est toujours là.

Mr. Murphy: Just to labour on this point for a second, Mr. Chairman, it is my understanding that, although there is some rotation on ships, there is still a core number of employees who remain with the ship for a good part of any working year or perhaps the working life of that ship. I think they should have the same rights under this legislation to have a committee studying workplace safety. To be excluded completely from that particular clause without any real study of the merits of each ship or each operation, I think, is a denial of justice to those workers.

M. Ouellet: Je pense que ce qui est important, monsieur le président, c'est de s'assurer que tous les amendements à la Partie IV du Code du travail s'appliquent à ces employés. C'est ce que nous avons fait. La façon de protéger ces employés est de s'assurer que les nouvelles dispositions de la Partie IV ont vraiment force de loi et sont vraiment mises en application. Nous avons imaginé la création de comités partout où cela a été possible. Dans les cas où il y a plus d'une vingtaine d'employés, cela devient obligatoire.

• 1605

Mais dans les autres cas, plutôt que d'avoir un comité, nous pensons qu'une personne, préposée exclusivement et attitrée à la sécurité et à l'hygiène, pourrait très bien faire le travail. Par

[*Translation*]

M. Murphy: Sauf que si vous continuez un peu, monsieur le président, on dit aussi: «sauf si l'autre employé a été averti du refus». C'est ce que je vous dis. Lisez l'article dans son entier, s'il vous plaît.

M. Ouellet: Oui, parfait. Monsieur le président, je crois que je vais y penser. Je réfléchirai aux deux textes, et s'il nous faut modifier cet article, nous pourrons le faire lors de l'adoption article par article. J'aurai alors eu l'occasion de vérifier le libellé, et j'en reparlerai à l'honorable député. Je ne crois pas qu'on ait eu l'intention d'enlever quoi que ce soit qui ait déjà été accordé. Nous apporterons donc des éclaircissements à ce propos.

M. Murphy: J'ai toute une série de questions, monsieur le président et, de toute évidence, je n'aurai pas le temps de les poser toutes. Je vous demanderai donc d'inscrire mon nom au deuxième tour.

Pour finir le présent tour, j'aimerais savoir pourquoi le ministre exclut les employés à bord d'un navire pour de la portée de cet article concernant la mise sur pied de comités de travail sur les lieux du travail. Pourquoi les navires, qui sont aussi dangereux que tout autre lieu de travail, et j'imagine sinon peut-être plus dans certaines circonstances, seraient-ils exclus des dispositions du projet de loi?

Mr. Ouellet: They are not excluded. The only thing is that, for paractical reasons, because of the mobility of people who work on ships, frequent crew changes and so forth, it was suggested that rather than having a committee, there be a representative or a steward. But the provisions of the act do apply to those people, nonetheless. The protection we want to grant in that bill is still there.

M. Murphy: Pour poursuivre encore un peu sur le même sujet, monsieur le président, je crois comprendre que même s'il y a un certain roulement à bord de certains navires, il reste toujours qu'un certain nombre d'employés clefs demeurent à bord du navire pour une bonne partie de l'année ou même pour une bonne partie de la vie du navire. Je crois que ces derniers devraient avoir les mêmes droits en vertu de la loi, c'est-à-dire le droit de former un comité pour étudier la sécurité des lieux du travail. L'exclusion complète des navires de la portée de cet article particulier, sans qu'on ait vraiment étudié le cas de chaque navire me paraît donc un déni de justice à l'endroi de ces travailleurs.

Mr. Outellet: I think that what is important, Mr. Chairman, is to ensure that all the amendments to Part IV of the Code apply to those employees. That is what we did. The way to protect those employees is to ensure that the new provisions of Part IV be legally binding and be really enforced. We thought of setting up committees wherever it is possible. In a case where there are more than 20 employees, it is an obligation.

But in the other cases, rather than having a committee, we think that one person exclusively concerned with, and having consideration of safety and health could do the work very well.

[*Texte*]

conséquent, ce n'est pas un déni de justice, comme l'honorable député semble le dire, c'est une façon différente d'appliquer les modalités de la loi.

Dans certains cas c'est un comité qui sera chargé de travailler dans l'intérêt des employés, dans un autre cas il s'agira d'une personne. Et dans un cas comme dans l'autre, nous pensons que les employés seront protégés.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Murphy.

Monsieur Dubois.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, concernant le projet de loi, est-ce que depuis qu'il a été déposé à la Chambre, le 15 mai 1984, le Ministère ou vous-même avez reçu des représentations d'organismes quelconques aux niveaux employeurs ou syndicats, sur des sections . . . Je sais que plusieurs groupes vont venir se faire entendre, mais est-ce que, à l'heure actuelle, déjà le Ministère a reçu des représentations sur des sections du projet de loi qu'on voudrait voir amendées, ou encore complètement retranchées, parce que, en général, selon les commentaires, c'est que le monde ouvrier, et le monde patronal on peut dire, était en faveur de ce projet de loi, et à la suite des consultations qui avaient été faites préalablement à sa présentation.

Maintenant qu'il a été déposé sur la Bureau le 15 mai, que nous l'étudions ici en Comité aujourd'hui et que nous avons tenu une réunion du Comité directeur pour entendre tous les témoins, ou presque tous les témoins qui voulaient se faire entendre, et nous avons accepté la liste des témoins ou presque tous les témoins qui voulaient faire entendre leurs positions officielles ainsi que le Nouveau parti démocratique, je pense, monsieur le ministre, que cela représente pas mal l'éventail de gens qui voulaient se faire entendre. Mais malgré cela, pour justement nous préparer peut-être en fonction des articles que nous étudierons jeudi de cette semaine, j'aimerais savoir si le Ministère a reçu beaucoup de représentations. Parce que lorsqu'on parle du fait que l'Opposition officielle nous dit que nous voulons adopter très rapidement cette loi, si le Ministère n'a pas reçu tellement de représentations, cela veut donc dire que le monde touché par le Code du travail est satisfait de cette législation-là.

J'aimerais donc que le ministre, malgré sa voix faible ce matin, je le comprends également, puisse nous expliquer, je sais que mon collègue aussi est affecté, car ce qu'il me dit résonne dans son micro, alors, est-ce qu'on peut avoir des indications en ce sens par le ministre?

M. Ouellet: Monsieur le président, j'ai déjà dit tout à l'heure que plusieurs organismes canadiens regroupant le monde du patronat, ainsi que les grandes centrales syndicales canadiennes ont exprimé le désir de témoigner devant le Comité parlementaire.

Certains ont déjà envoyé leurs mémoires, d'autres le feront probablement lorsqu'ils comparaîtront.

J'ai fait une lecture rapide des documents qui ont été rendus publics au cours des derniers jours. Il est évident que j'avais bien d'autres choses à penser que de lire en détail, au cours des

[*Traduction*]

Consequently, it is not a denial of justice like what the hon. member is trying to say, it is rather a different way of applying the provisions of the legislation.

In some cases, it is the committee that will be charged with working in the interests of the employees, and in other cases, it will be one person only. In both cases, we believe that the employees will be protected.

Le vice-président: Merci, monsieur Murphy.

Mr. Dubois.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Minister, concerning the bill, since it was tabled in the House on May 5, 1984, have the department or yourself had any representations from any organizations, whether from employers, or unions on some sections . . . ? I know that many groups will be coming forth to be heard but, at the moment, have representations already been made to the minister on parts of the bill that some would like to see amended or done away with because, in general, according to comments, the workers and even the employers, were in favour of this bill after those consultations that took place before it was tabled.

Now that it was tabled on May 5, and that we are examining it here in committee today, and that we have had a steering committee meeting to hear all the witnesses, or almost all the witnesses who wanted to be heard, and that we have accepted the list of witnesses, or almost all those witnesses who wanted to have their official positions heard as well as the New Democratic Party, I think, Mr. Minister, that this does constitute a rather complete list of those who wanted to be heard. Nonetheless, to perhaps prepare for those clauses that we will be examining Thursday this week, I would like to know if the Minister has heard many representations. This is because, when it is mentionned that the Official Opposition says we want to pass this legislation very quickly, since the department has not been subject to very much pressure, it must therefore mean that those people affected by the Labour Code are satisfied with this legislation.

Therefore, despite the Minister's very weak voice this morning, something which I also understand, could he explain this to us? I know that my colleague is also affected, because what he is telling me is ringing out in his micraphone, so could we have indications on that by the Minister?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I have already said that many Canadian organizations from the employer side, as well as the bigger Canadian labour organizations, did express the wish to testify before this parliamentary committee.

Some have already sent their briefs, and others will probably be doing it when they appear.

I have rapidly gone through those documents whcih have been made public during the last few days. It is quite clear that I have had other things to think about, rather than read them

[*Text*]

cinq derniers jours, les mémoires qui ont été soumis, mais cette lecture rapide m'a quand même permis de constater que dans l'ensemble il n'y a pas beaucoup de nouveaux points qui ont été soulevés. Les différents aspects des mémoires soumis avaient déjà été présentés à mon prédécesseur qui avait tenu des consultations exhaustives, tant avec le monde syndical qu'avec le monde patronal. Les points forts de ce projet de loi sont le juste milieu. Il est clair que l'on a tenté d'avoir un projet de loi qui n'était pas de nature extrême et qui pouvait à la fois réconcilier tant le monde syndical que le monde patronal. Je m'attends, bien sûr, à avoir des témoins qui vont venir nous dire que ce n'est pas assez. Je pense bien que certains syndicats viendront témoigner et diront que ce projet de loi ne va pas assez loin.

• 1610

Mais par contre, je soupçonne que le milieu patronal viendra témoigner et va vous dire que c'est aller beaucoup trop loin; que c'est dangereux pour l'emploi, pour les femmes, que ce n'est peut-être pas leur rendre service que d'adopter certains articles de la loi.

Mais dans l'ensemble, je pense que, à la réflexion, on reconnaîtra que si pour certains c'est trop et pour d'autres pas assez, c'est peut-être parce qu'on est dans le bon juste milieu.

M. Dubois: Très bien.

Monsieur le ministre, vous faites référence aux mémoires qu'on aurait reçus, mais avant même, je veux dire . . . on a fixé les dates et les moments où les gens vont venir, mais ce que moi je veux dire . . . je suis conscient avec vous qu'il va y avoir peut-être une marge de manoeuvre en plus ou en moins, mais indépendamment de ces audiences qu'on a déjà fixées ainsi que des gens qui nous ont envoyé des mémoires, est-ce que, avant que nous fixions le délai pour entendre ces témoins-là, le Ministère a été assailli de mauvais commentaires sur le projet de loi ou est-ce que l'on peut dire que, généralement, selon les commentaires que vous avez eus, il a été assez bien accepté par le monde ouvrier ou le monde patronal, et que le délai que nous avons devant nous ne causera pas préjudice à ce monde-là aux niveaux patronal ou syndical?

M. Ouellet: Dans l'ensemble, les grands organismes canadiens du milieu syndical ont bien accueilli le projet de loi et ont indiqué publiquement qu'ils aimeraient que le Parlement adopte cette loi.

Je n'ai pas reçu de déclaration formelle de la part des grandes associations nationales ou patronales disant: Il ne faut pas que la loi soit adoptée. J'ai reçu certaines représentations de la part de certains de ces organismes patronaux attirant mon attention sur certains aspects de la loi et demandant ou suggérant certains amendements. Mais dans l'ensemble, je peux dire que assez majoritairement les représentations que j'ai reçues à ce jour sont en faveur de la loi.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

The Vice-Chairman: We will go to Mr. Hawkes.

[*Translation*]

in detail, during the last five days, but the briefs were submitted, and from my brief perusal of them, I did see that, generally speaking, not very many new points were raised. The different aspects of the briefs submitted had already been presented or talked about to my predecessor, who had held quite extensive consultations, both with labour and management. The main strong points of this legislation establish a balance. It is quite clear that we tried to bring in a Bill which would not be extreme, and which could take into account both the union and management sides of the question. Of course, I expect to hear witnesses who will tell us that it is not enough. I think that some unions will even come to testify and say that the Bill does not go far enough.

On the other hand, I expect that the management side will come here to testify, and say that it goes too far; that it is dangerous for employment, for women, and that passing some of the clauses is not really going to render them, the women, any service.

But in general I think that, upon reflection, we will recognize that if for some it is too much and for others it is not enough, maybe that is because we have managed to find the happy medium.

Mr. Dubois: Fine.

Mr. Minister, you referred to briefs that we are supposed to have received, but even before, I would like to say . . . the dates and times people are supposed to appear are set, but what I mean to say is . . . I am aware, like you, that there will perhaps be room to manoeuvre either on the plus or minus side, but independently from those meetings that have already been set, as well as the people who have sent briefs, before we set the time periods to hear those witnesses, has the minister been flooded with complaints about the Bill, or could it generally be said that, according to the comments you have heard, it was rather well taken by both labour and management, and will the delays we are looking at might perhaps cause some prejudice to both labour and management?

Mr. Ouellet: Generally speaking, the bigger Canadian union organizations looked upon the Bill favourably, and did publicly indicate that they would like Parliament to pass this legislation.

I have not yet received any kind of formal statement from the big national management associations saying that the legislation should not be passed. I did get some representations from some employer organizations directing my attention to some aspects of the legislation with requests or suggestions for certain amendments. Broadly speaking however, I can say that an important majority of the representations I have had to date are clearly in favour of the legislation.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

Le vice-président: Nous passons à M. Hawkes.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. If I could just follow up on themes that were established in the first and third questions, the Minister is indicating to us that one of the things he is proud about, in terms of this piece of legislation, is that he feels he has reached an effective compromise between the wishes of employers and the wishes of unions. My question is very simple and yet perhaps very complex. If the Minister is concerned that the wishes of unions and the wishes of employers, and he has come here with a piece of legislation based on some kind of judgment of that, whose job is it to be concerned about the good of society in a more general sense? If you are concerned about unions and employers, who looks after society?

M. Ouellet: Monsieur le président, je pense que les besoins d'amender le Code du travail, en particulier dans la Partie IV concernant la sécurité au travail, sont évidents.

Le nombre de jours perdus à cause d'accidents du travail est tel qu'il devient absolument essentiel de trouver des mécanismes pour éviter ces accidents, ces tragédies, sur les lieux de travail. Et à la fois le milieu syndical et le milieu patronal ont fait des instances en ce sens représentant, évidemment, des points de vue et des perspectives différents. La demande d'apporter des amendements, naturellement, varie selon votre objectif et votre perspective.

• 1615

Je crois qu'il incombe au gouvernement, à mon ministère, de légiférer ou de proposer des législations qui vont dans l'intérêt commun, et il est certain que la motivation de mon prédécesseur, le ministre du Travail, dans sa série de consultations et que j'ai moi-même poursuivies lorsque je suis devenu ministre du Travail, ça été d'amender cette Loi dans l'intérêt public. C'est un désir évident d'avoir une législation qui réponde à des idéaux nationaux, qui établit un Code du travail canadien qui peut servir d'exemple et qui peut, en même temps, faire oeuvre utile, non seulement pour le nombre limité d'employés qui sont sous la juridiction du Code fédéral canadien, mais pour les provinces et pour d'autres législateurs qui pourront utilement légiférer dans le même domaine. Or, bien sûr, j'essaie de proposer quelque chose qui pourra à la fois plaire et aux syndiqués et aux patrons, mais qui, très honnêtement, correspond à des nécessités modernes d'aujourd'hui et va dans l'intérêt commun.

Mr. Hawkes: In other words, if we encounter this week a suggested amendment that employers do not like and that unions do not like but that in our judgment would be good for society then you would as a Minister encourage the members of the Liberal Party to vote for that amendment?

M. Ouellet: Je pense qu'il faudra examiner l'amendement; il faudra en discuter, mais, a priori, il est évident que je ne rejette aucun amendement possible qui pourrait être avancé à ce Comité dans la mesure où il s'agit d'amendements qui correspondent au bien public. Je ne veux pas présumer d'avance des amendements qui peuvent être présentés; nous en discuterons lorsqu'ils l'auront été.

Mr. Hawkes: As we question witnesses this week I presume that the Minister will not be present in the room but that some

[*Traduction*]

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. Si je peux tout simplement poursuivre sur des thèmes qui ont été soulevés aux première et troisième questions, le ministre semble nous dire qu'une des choses dont il est fier, pour ce qui est de ce projet de loi, c'est d'en être arrivé, d'après lui, à un compromis réel entre les désirs des employeurs et ceux des syndicats. Ma question est à la fois simple et très compliquée. Si le ministre se préoccupe des désirs des syndicats et des employeurs, et qu'il nous est venu ici avec un projet de loi fondé sur une sorte de jugement à ce propos, qui doit donc, se préoccuper du bien de la société au sens le plus large? Si vous vous préoccupez des syndicats et des employeurs, qui se préoccupe de la société?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I think that the need to amend the Labour Code, more particularly Part IV concerning safety in the work place, is quite clear.

The number of days lost because of industrial accidents is such, that it has become absolutely essential to find ways to avoid those accidents, and even tragedies in the work place. Both the unions and management have made representations to this effect, from different points of view and perspectives naturally. Obviously, the desired amendments vary depending upon your objective and your point of view.

I believe that it is up to the government and to my department to legislate or to propose legislation in the common interest. Certainly, my predecessor, the Minister of Labour, and I myself when I became Minister of Labour, both aimed through our consultations to amend this Act in the public interest. It is obvious that we wish to have legislation which will meet national ideals, which will establish a Canada Labour Code that may be used as an example, and which will, at the same time, be useful, not only for the limited number of employees who fall under the federal code, but also for provinces and other legislators who may legislate in the same field. Certainly, I am attempting to propose something that will not only please both the unions and management, but will also correspond to modern every day necessities, and is in the common interest.

M. Hawkes: En d'autres termes, si quelqu'un propose cette semaine un amendement qui ne plaît pas aux syndicats ni aux patrons, mais que nous estimons être dans l'intérêt commun, en tant que ministre, vous recommanderiez aux membres du Parti libéral de l'adopter?

Mr. Ouellet: I think you would have to examine the amendment, you would have to discuss it, but I would obviously not reject any possible amendment that might be proposed to this committee if it was in the public interest. I do not want to make statements in advance about amendments that might be proposed; we will discuss them when they have been proposed.

M. Hawkes: Je crois que le ministre n'assistera pas à nos réunions cette semaine, mais que certains de ses fonctionnaires

[*Text*]

of his officials will be. Can you indicate to us, for instance, whether the deputy minister will be listening to those witnesses and their concerns? Will it be people at the Receiver General level? Will it be the Minister's exempt staff? What can we expect in the way of advisers to the Minister to have present in this room as witnesses lay out their concerns for us about the way it is worded and the possibility of an amendment? Who will we have to advise you?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, there is no doubt that so far in our practice dealing with this legislation I have asked my officials to brief representatives of both the Official Opposition and the NDP. I have offered to my colleagues the briefing notes I have, the information on all of the amendments. So I think we have been very up front in this, and I could assure you, Mr. Chairman, that officials of my department will be present, will be here, while the other witnesses are coming. They will be in the room.

Mr. Kelly is telling me that there will always be at the hearings, present here in the room, a minimum of three officials . . .

Mr. Hawkes: Junior staff or senior staff?

• 1620

Mr. Ouellet: One ADM, and certainly two senior officials of the department will be here. In other words, we will have one senior assistant deputy minister and two senior officers who have worked in the drafting of the legislation and who are directors of are department involved in the law itself. So if there are technical questions to be asked, they could be here presently and could give the answer. On top of this, my parliamentary assistant will be here and she will report to me every night the outcome of the representation. I will have, I hope, on my desk every morning a report on what was said and what suggestions were made. While I will not be present here, I intend to work on preparating the work we will have to do at the end of the week on the clause by clause. Obviously, I will come back for this and I will be present when we study the Bill clause by clause.

Mr. Hawkes: In your initial response to the Member for Fraser Valley West, can I take it as a given that you do not have a guarantee from the House Leader of your party that we will have three, six or ten hours, or any specific number of hours, for report stage and/or Third Reading stage? I take it that if we meet the deadline of Friday, you still have no guarantee of a specific number of hours for us to discuss this legislation in the House.

Mr. Ouellet: No. What I said, and I repeat, is that I have the assurance that this Bill will be a priority for next week if we have it out of this committee by the end of the week. The number of hours would have to be discussed among the three House Leaders. Obviously I am not a House Leader and I do not want to be involved in the process of how many hours would be assigned to this legislation versus other legislation. But I could assure you that I have had the assurance by my House Leader that if we indeed take this out of the committee, this Bill will be on the priority to be called for discussions and

[*Translation*]

y seront. Pourriez-vous nous dire si le sous-ministre viendra écouter les témoins et leurs préoccupations? Est-ce que le personnel du Receveur général va venir? Vos titulaires de postes exemptés? Quels conseillers ministériels vont venir entendre les témoignages relatifs au libellé actuel et les propositions d'amendements éventuels? Qui va vous informer des résultats?

M. Ouellet: Monsieur le président, il est vrai que jusqu'à maintenant, j'ai demandé à mes fonctionnaires de renseigner les représentants de l'Opposition officielle et du NPD. J'ai fourni à mes collègues mes notes et mes renseignements sur tous les amendements. Alors, je pense que nous avons été très francs, et je peux vous assurer, monsieur le président, que les fonctionnaires de mon ministère seront ici pour entendre les autres témoignages. Ils seront dans la salle.

M. Kelly me dit qu'il y aura toujours un minimum de trois fonctionnaires ici aux audiences . . .

M. Hawkes: Des cadres supérieurs ou moyens?

M. Ouellet: Notre SMA, et, certainement deux hauts fonctionnaires de notre ministère seront là. Autrement dit, vous aurez la présence d'un sous-ministre adjoint principal et de deux hauts fonctionnaires qui ont travaillé à la rédaction de la loi et qui sont des directeurs du ministère responsables de la loi elle-même. Donc, s'il y a des questions techniques qui surviennent, ils pourront être là et vous donner des réponses. De plus, mon adjoint parlementaire sera là et il me fera rapport tous les soirs du résultat des représentations. Chaque matin, j'espère avoir sur mon bureau un rapport sur ce qui a été dit et sur les suggestions qui ont été faites. Quoique je ne serai pas là, j'ai l'intention de préparer le travail que nous aurons à faire à la fin de la semaine lors de l'étude article par article. Indiscutablement, je reviendrai à ce moment-là et je serai là au moment de l'étude article par article.

M. Hawkes: D'après votre première réponse au député de Fraser Valley Ouest, puis-je tenir pour acquis que vous n'avez pas la garantie du leader de votre parti à la Chambre que nous aurons trois, six ou dix heures, ou un nombre d'heures spécifique, à l'étape du rapport ou à l'étape de la troisième lecture, ou les deux? Je tiens pour acquis que si nous respectons la date limite de vendredi, vous n'avez encore aucune garantie que nous aurons un nombre d'heures donné pour débattre de ce projet de loi à la Chambre.

M. Ouellet: Non. Ce que j'ai dit, et je le répète, c'est que j'ai l'assurance que ce projet de loi sera prioritaire la semaine prochaine si nous en terminons l'étude en comité d'ici à la fin de la semaine. Le nombre d'heures devra faire l'objet d'une discussion entre les trois leaders à la Chambre. Évidemment, je ne suis pas un des leaders à la Chambre et je ne veux pas m'immiscer dans le processus visant à déterminer le nombre d'heures qui devraient être consacrées à ce projet de loi par rapport à d'autres. Toutefois, je puis vous assurer que j'ai eu l'assurance de mon leader à la Chambre que si nous en

[*Texte*]

passing some time next week. I think it would be up to your House Leader, in conjunction with the House Leader of the NDP, to discuss with mine the number of hours that should be addressed to this legislation. I am sure, as you know, there will be extended hours next week.

Mr. Hawkes: This week.

Mr. Ouellet: Well, there is some this week to deal with some other legislation and I guess that with a minimum of co-operation there is no reason to fear that this legislation could not have sufficient number of hours next week to deal with it.

Mr. Hawkes: How can I not have fear? What you are telling me is that in the game of poker played by three House Leaders this will become a chip, and I cannot see any guarantee beyond the fact that it becomes a chip in the poker game to be played out next week.

Mr. Ouellet: I think it is a very unfair question. Why do you not ask your own House Leader—he will tell you how he intends to play that poker game next week. Do not ask me. Ask your House Leader.

Mr. Hawkes: The government House Leader decides what the deal is, which game we are playing any particular day or week.

Mr. Ouellet: I am sorry, the government House Leader has to deal with the two House Leaders and we know in that in Parliament the opposition disposes.

Mr. Hawkes: I have run into closure so often that I have trouble accepting that as an honest statement, a parliamentary reality. It seems to me the government disposes when it is inclined to dispose and blames the opposition when it is not inclined to dispose. That is closer to parliamentary reality as I have experienced it.

That was my last question of this round, if you could put me down for another round.

• 1625

I guess I am disturbed it has taken us four years to see a piece of legislation that would affect health and safety of workers, but I am equally as disturbed that we are moving into an era of very rapid and very significant technological change. And that proposed section of this Bill, I cannot imagine that it pleases anybody.

I cannot imagine that the amendments the government is proposing to help us deal with technological change are really pleasing to anybody; and I wonder if they are. Am I wrong? Are they pleasing to the Minister? Does the Minister feel that the propositions he is making in this piece of legislation are adequate as a base for Canadian society to face the next two, three, four, five years, let alone ten, fifteen years, as it affects technological change? Do you think, for instance, that moving

[*Traduction*]

terminions l'étude en comité, ce projet de loi serait considéré comme prioritaire pour la semaine prochaine. Je pense que ce serait à votre leader à la Chambre, conjointement avec celui du NPD, de discuter avec le mien du nombre d'heures qui devraient être accordées à ce projet de loi. Comme vous le savez, je suis sûr que les heures de séance seront prolongées la semaine prochaine.

M. Hawkes: Cette semaine.

M. Ouellet: Quelques séances ont été prolongées cette semaine pour l'étude d'autres projets de loi, et je pense qu'avec un minimum de coopération, il n'y a aucune raison de craindre de manquer de temps la semaine prochaine pour étudier ce projet de loi.

M. Hawkes: Comment n'aurais-je pas de crainte? Vous me dites que ceci sera un jeton dans la partie de cartes que jouent les trois leaders à la Chambre, et je ne vois aucune garantie, sauf le fait que ceci sera un jeton lors de la partie de cartes qui se jouera la semaine prochaine.

M. Ouellet: À mon avis, c'est une question très déplacée. Pourquoi ne pas la poser à votre leader à la Chambre? Il vous dira comment il prévoit jouer cette partie de cartes la semaine prochaine. Ne me posez pas la question; posez-la à votre leader à la Chambre.

M. Hawkes: C'est le leader du gouvernement à la Chambre qui décide de l'entente, de la partie que nous jouons chaque jour ou chaque semaine donné.

M. Ouellet: Je m'excuse, le leader du gouvernement à la Chambre doit traiter avec les deux autres leaders à la Chambre, et nous savons que dans ce Parlement, c'est l'opposition qui a le dernier mot.

M. Hawkes: J'ai connu la guillotine tellement souvent que c'est difficile pour moi d'accepter cela comme une déclaration honnête, comme étant une réalité parlementaire. Il me semble que le gouvernement décide lorsqu'il est enclin à le faire et qu'il blâme l'opposition lorsqu'il n'est pas enclin à le faire. Cela reflète davantage la réalité parlementaire telle que je la connais.

C'était ma dernière question pour ce tour-ci; veuillez m'inscrire pour un deuxième tour.

En fait, ce qui m'inquiète, c'est qu'il nous ait fallu quatre ans pour avoir un projet de loi visant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, mais je suis également inquiet du fait que nous nous dirigeons vers une ère de changements technologiques très rapides et très profonds. Et je ne peux pas m'imaginer que cet article proposé du projet de loi plaît à tout le monde.

Je ne peux m'imaginer que les amendements présentés par le gouvernement pour nous aider à faire face à ces changements technologiques satisfont tout le monde, et je me demande si c'est le cas. Ai-je tort? Est-ce qu'ils plaisent au ministre? Selon le ministre, est-ce que les propositions qu'il présente dans ce projet de loi constituent une base suffisante qui permettra à la société canadienne de faire face aux effets des changements technologiques au cours des deux, trois, quatre, cinq prochai-

[*Text*]

from 90 to 120 days is what the government should be doing in the public interest, which is really the only significant shift you are proposing, an extension of 30 days? Do you think that is sufficient response to the future?

We have concluded in our report that this is like a Third World nation when it comes to technological change. We are not much advanced *vis-à-vis* our competitors. We are more like a Third World nation than anything else when it comes to technology and the use of that in Canadian society. Do you think the changes you are proposing are going to get us where we need to get?

Mr. Ouellet: Well, I will say, Mr. Chairman, my intention was indeed to better protect the workers in the face of major technological change, of major improvements in our society, in terms of competition and so on. The intent . . .

Mr. Hawkes: I am talking about society, not the workers.

Mr. Ouellet: The intent of the previous amendment to the code was to give some appropriate guarantees that workers will not be replaced brutally by machines. After a certain period of time looking at this legislation, a number of propositions were made and a number of changes were proposed to the code in this regard. My honest evaluation of the situation is that we have to do what we can do best to protect workers, to protect their job security, to protect their right to work.

I will indeed indicate they are not numerous, but the few amendments we are proposing are for, first of all, better information, better timeframe to act and to adjust to technological change, and a guarantee that the intention of the legislation is to allow that proper consultations take place. There is a better guarantee there to ensure this, because there is a penalty for the employer if he does not genuinely consult before advancing technological change. I think they are valuable and important amendments, and I think they are amendments that will give greater protection for employees.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Hawkes. Mr. Wenman for the next 10 minutes.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, through you to the Minister. I have just received a telegram 15 minutes ago—I have hardly had time to read it—but it is a telegram to you. If the implications are as it claims—and I do not claim to speak for this organization in any way, shape or form, except to state that I have received this information—I would therefore want your comment on this information that I know you have received.

• 1630

It is quite a long letter so I respectfully will not read it. At the end of the day I will suggest that we would receive it.

[*Translation*]

nes années, sans parler des 10 ou 15 ans à venir? Selon vous, est-ce que le fait, par exemple, de passer de 90 à 120 jours représente ce que le gouvernement devrait faire dans l'intérêt public? Cette prolongation de 30 jours est vraiment le seul changement important que vous proposez. Croyez-vous que cela soit une réponse suffisante pour l'avenir?

Dans notre rapport, nous avons conclu qu'en matière de changements technologiques, nous sommes comme un pays du tiers monde. Nous avons très peu d'avance vis-à-vis de nos concurrents. Lorsqu'il s'agit de la technologie et de l'utilisation de la technologie dans la société canadienne, nous ressemblons davantage à un pays du tiers monde qu'à autre chose. Selon vous, est-ce que les changements que vous proposez vont nous amener là où nous devons être?

M. Ouellet: Ma foi, monsieur le président, mon intention était vraiment de mieux protéger les travailleurs face aux changements technologiques importants, aux améliorations importantes que connaîtra notre société, face à la concurrence, et ainsi de suite. L'intention . . .

M. Hawkes: Je parle de la société, non des travailleurs.

M. Ouellet: L'intention du précédent amendement au code était d'accorder aux travailleurs des garanties suffisantes qu'ils ne seraient pas remplacés brutalement par des machines. Après avoir étudié cette loi pendant un certain temps, certaines propositions ont été formulées et certains changements ont été proposés au code en la matière. Mon évaluation honnête de la situation, c'est que nous devons faire notre possible pour protéger les travailleurs, leur sécurité d'emploi et leur droit au travail.

Je vous dirai que ces changements ne sont pas nombreux, mais les quelques amendements que nous proposons visent, d'abord, une meilleure information, un meilleur échéancier pour agir et s'ajuster face aux changements technologiques et une garantie que l'intention de la loi est de permettre qu'il y ait des consultations adéquates. Ce projet de loi constitue une meilleure garantie à cet égard, car une peine est prévue si l'employeur ne consulte pas réellement les employés avant d'effectuer des changements technologiques. À mon avis, ce sont là des amendements précieux et importants, qui accorderont une plus grande protection aux travailleurs.

Le vice-président: Merci, monsieur Hawkes. Monsieur Wenman, vous avez dix minutes.

M. Wenman: Monsieur le président, monsieur le ministre, il y a 15 minutes, j'ai reçu un télégramme—j'ai à peine eu le temps de le lire—mais c'est un télégramme qui s'adresse à vous. Si les répercussions de ce projet de loi sont telles qu'on le prétend—et je ne prétends pas être le porte-parole de cette organisation de quelque façon que ce soit, sauf pour dire que j'ai reçu cette information—j'aimerais donc avoir vos commentaires sur cette information que je sais que vous avez reçue.

Étant donné que la lettre est plutôt longue, je m'abstiendrai de la lire. Nous la recevrons de toute façon avant la fin de la journée.

[*Texte*]

This is from John F. Bulloch, President of the Canadian Federation of Independent Business. He concludes, and I think the conclusion is very telling:

> For this reason, we must respectfully decline to take part in the present charade of consultation on proposed changes to the Labour Code that will, in general, have a negative impact on job creation

—"a negative impact on job creation"; in a job market like this that is a rather alarming statement . . .

> and particularly substantially reduce the job opportunities for younger women.

Of course we would be very, very concerned about this in view of the very high unemployment amongst young people, particularly younger women. If this is so, this is something that certainly will have to be considered.

Secondly, since the Minister has made so much of consultation I am amazed to see further in the telegram that we are talking now about a large group of small employers: 64,000 small and medium-sized enterprises across the country say:

> We must vigorously protest the unseemly haste with which the government is proceeding with this Bill. Not only were we not consulted prior to the development of this legislation, both have not been given sufficient time to adequately respond to many of the proposed revisions.

I find it hard to believe that the government, claiming consultation, has not in fact heard . . .

Mr. Dubois: On a point of order. Following the telegram that Mr. Wenman read, can I ask you from the clerk why this group does not want to appear tonight? They have a room for him and an hour for him tonight. Why did they decide not to appear? Do we have the answer to that?

Mr. Wenman: Yes. I did read the answer. I read the answer in the telegram. I just concluded with that, but I will file and we will get a copy of this for all members so you can read the details, which I have not yet had a chance to read myself.

The Minister did state and opened the session today with the fact that he has had extensive consultation. I spoke with the CLC and others and they told me that that in fact is so—and I commend the Minister for that—and that they were consulted right up to the last moment of introduction. That is very appropriate so to do, but I cannot believe that the other side of the coin, an organization like the Canadian Federation of Independent Business, would not have had the same kind of courtesy.

There must be something wrong here. When did the Minister last consult the CMA? Did they have input right up to the last week as well? Why was this group not consulted, or do we have some misunderstanding here?

[*Traduction*]

C'est signé John F. Bulloch, président de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes. Il conclut sur ces propos, très éloquents à mon avis:

> C'est pourquoi, très respectueusement, nous refusons de participer à ce simulacre de consultation sur le projet de modification du Code du travail, qui aurait une incidence négative sur la création d'emplois.

—«une incidence négative sur la création d'emplois»: étant donné la situation actuelle du marché du travail, c'est une déclaration plutôt inquiétante . . .

> et réduirait notamment substantiellement les débouchés d'emploi offerts aux jeunes femmes.

De toute évidence, cela est extrêmement inquiétant, étant donné le fort taux de chômage qui sévit chez les jeunes, particulièrement chez les jeunes femmes. Si cette inquiétude est fondée, nous devrons certainement la prendre en considération.

Deuxièmement, je m'étonne de lire ce qui suit, étant donné que le ministre a fait grand cas des consultations. Voici ce qu'un groupe important de petits employeurs, c'est-à-dire 64,000 petites et moyennes entreprises, a à dire:

> Nous devons protester avec véhémence contre la hâte inusitée avec laquelle le gouvernement expédie ce projet de loi. Non seulement nous n'avons pas été consultés avant la rédaction du bill, mais on ne nous a pas donné assez de temps pour répondre comme il se doit aux modifications proposées.

J'ai du mal à comprendre que le gouvernement, qui prétend avoir consulté les intéressés, n'ait pas en fait entendu . . .

M. Dubois: J'invoque le Règlement. Étant donné le télégramme que M. Wenman a lu, le greffier pourrait-il nous dire pourquoi ce groupe n'a pas voulu comparaître ce soir? Nous avions certainement le temps de l'entendre ce soir. Pourquoi ce groupe a-t-il décidé de ne pas comparaître? Y a-t-il une raison?

M. Wenman: Oui. Cette raison se trouve dans le télégramme. Étant donné que j'ai terminé, je vais donner copie du télégramme au greffier, qui vous le distribuera pour que vous preniez connaissance des détails, que je ne connais pas moi-même pour l'instant.

Au début de la réunion d'aujourd'hui, le ministre a affirmé qu'il avait procédé à des consultations intensives. J'ai parlé à des représentants du Congrès du travail du Canada et d'autres organismes, qui m'ont confirmé cela, et j'en félicite le ministre. En effet, on les a consultés jusqu'au moment où le projet de loi a été déposé. C'est donc très louable, mais je ne comprends pas pourquoi les autres, une organisation comme la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, n'ont pas bénéficié de la même courtoisie.

Il y a certainement quelque chose qui ne va pas. Quand le ministre a-t-il consulté l'AMC pour la dernière fois? Leur a-t-on permis d'intervenir jusqu'à la dernière minute également? Et pourquoi le groupe que j'ai cité n'a-t-il pas été consulté? Y a-t-il eu un malentendu?

[*Text*]

Mr. Ouellet: If I could answer, first of all the Chamber of Commerce and the CMA and the Maritime Employers' Association and groups and associations that regroup the large majorities of employees that come under the Labour Code in the fields of communication and transportation were all consulted.

I have known Mr. Bulloch for many years. I appreciate the work he is doing, and I had consulted him in other capacities, extensively in many cases. But the Canadian Federation of Independent Business probably have not a single employee who comes under the Canada Labour Code. We have never objected to receiving views and representations from the CFIB. Indeed, we were willing and ready to listen to Mr. Bulloch and probably cross-examine him and ask him why he is asking statements: how can he substantiate this . . .

I am sure the members of this committee would have liked to have him here to put some questions to him. I am not in charge of his agenda. If he cannot come, that is all right, but I think it is a little far-fetched to make definite statements and run away.

• 1635

Mr. Wenman: I think perhaps I will, at this point, file this telegram, so that it might be circulated and other members might read it in full during our deliberations this afternoon, if the clerk could . . .

Mr. Ouellet: It is a telegram, Mr. Chairman, that was sent to me. I think if somebody wants to table a telegram or a communication that has been sent to me, I should be the one who decides on the tabling of such correspondence. I find it rather interesting that communications sent to me should arrive in the hands of others before they come to my hand and that others are eager and willing to table my correspondence here.

Mr. Wenman: I received a copy in right of my own name as the critic here, as I am sure other Members of Parliament will over the week. In fact, I am sure if the Minister were to consult with his officials he would find that he did receive this, probably prior . . . certainly prior—to my receiving it. It is probably in his hands at this time. It is just a matter of internal networking. It has not arrived in your office?

Mr. Ouellet: No.

Mr. Wenman: I find that hard to accept. I would ask you to check that out.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I have no objections to this telegram's being filed with the Chair; I just want to point out that it did not come to me first.

The Vice-Chairman: Does the committee accept that? If everybody agrees, we can . . .

Mr. Dubois: Mr. Chairman, I think we cannot accept that because of what the Minister has just said. He said that he has not seen the telegram. If, in a future meeting, we decide to append it to our minutes, maybe, but I want to see the telegram before that. Right now, if the Minister cannot

[*Translation*]

M. Ouellet: D'abord, la Chambre de commerce, l'AMC et l'Association des employeurs des Maritimes, de même que d'autres groupes et associations réunissant la majorité des employeurs soumis aux dispositions du Code du travail dans le domaine des communications et des transports, ont tous été consultés.

Je connais M. Bulloch depuis plusieurs années. Je trouve qu'il fait du très bon travail, et je l'ai consulté à d'autres titres, intensément parfois. Je vous signale qu'il se peut que la Fédération canadienne des entreprises indépendantes n'ait peut-être pas un seul employé régi par les dispositions du Code canadien du travail. Nous avons toujours très bien accueilli les démarches et les opinions de la FCEI. En effet, nous étions tout disposés à entendre M. Bulloch et à l'interroger pour lui demander sur quoi il fondait ses affirmations . . .

Je suis sûr que les membres du Comité auraient bien aimé pouvoir lui poser des questions. Maintenant, ce n'est pas moi qui s'occupe de son emploi du temps. S'il ne peut pas venir, c'est autre chose, mais j'estime qu'il est exagéré de faire des affirmations qui ne sont que des paroles en l'air.

M. Wenman: Je pense qu'il convient que je dépose le télégramme tout de suite, afin qu'on puisse en distribuer des copies aux autres membres du Comité, qui pourront en prendre connaissance pendant nos délibérations . . .

M. Ouellet: Monsieur le président, il s'agit d'un télégramme qui m'était adressé. Je suis donc le seul à pouvoir décider de déposer un télégramme ou une communication qui m'est adressé. Je trouve singulier que des communications qui me sont destinées passent par d'autres mains avant de me parvenir, et qui plus est, qu'on s'empresse de déposer mon courrier.

M. Wenman: J'en ai moi-même reçu copie à titre de critique, et je suis sûr que d'autres députés en recevront copie d'ici à la fin de la semaine. En fait, je suis sûr que si le ministre voulait se donner la peine de demander aux fonctionnaires, il découvrirait qu'il a reçu ce télégramme probablement, et même certainement, avant moi. Il l'a probablement entre les mains, du reste. Il a sûrement été transmis. Ne l'avez-vous pas reçu à votre bureau?

M. Ouellet: Non.

M. Wenman: J'ai du mal à le croire. Pouvez-vous vous renseigner?

M. Ouellet: Monsieur le président, je ne vois pas d'inconvénient à ce que l'on dépose ce télégramme. Je voulais tout simplement faire remarquer que je ne l'ai pas reçu.

Le vice-président: Les membres du Comité acceptent-ils? Si tout le monde est d'accord, nous pouvons . . .

M. Dubois: Monsieur le président, étant donné ce que le ministre vient de dire, nous ne pouvons pas accepter. Il a dit qu'il n'avait pas pris connaissance du télégramme. Si, par contre, lors d'une réunion subséquente, nous décidons d'annexer ce télégramme à notre compte rendu, très bien. Pour

[*Texte*]

comment because he has not seen the telegram . . . Maybe Mr. Wenman received it more quickly than the Minister. I am surprised about that, but it is possible. I want to see this telegram before I give my consent to append it.

The Vice-Chairman: If you will permit me to do so, maybe between now and the end of the meeting we can make photocopies of this for everybody at the table and decide at the end of the meeting.

Mr. Wenman: Please do. Perhaps it could be circulated so people could . . . It reads:

> The following letter we sent to André Ouellet arriving by courier today.

Yours was sent by courier. It appears, if I have received it first, that CNCP is faster than the courier service. They had anticipated that it would be slower, I would have thought, at this stage.

At any rate, the material is here and I am glad that you do appreciate the work Mr. Bulloch is doing with his 64,000 small employers. I am sure the Minister appreciates, in relation to the legislation, that one of the features of it, we would hope, would be that we will be creating leading legislation. In many cases it may be legislation that is, in fact, in place in other jurisdictions, but we would hope to lead by example. Therefore, of course, these small businessmen and every employer and employee will be impacted, either directly or indirectly, by what we do in this particular committee.

The Minister did not answer the other, and the most important, question that faces the Parliament of Canada today, that of job creation and job security. In this telegram, in particular, they did suggest that this might jeopardize job creativity or opportunities for young women in the workforce.

The Minister said in committee that:

> Clearly Labour, while it has a number of social implications, is first and foremost an economic portfolio. I like to think the Department of Labour should have a more and more high profile in areas of economic development, that, whatever decisions are made at various levels of government, the impact and consequence of it on the labour force should always be taken into consideration.

In light of those statements, I would like you to comment on the job creativity aspect of it or the threat that this may or may not pose. Is this suggestion by the Canadian Federation of Independent Business an invalid one or is it valid?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I would like to say that clearly my purpose is to respond to representations that have been made many, many times that women in the labour force are disadvantaged. They have every reason to have equal treatment, equal chance of advancement, equal opportunity.

[*Traduction*]

ma part, je veux lire le télégramme auparavant. Actuellement, le ministre ne peut pas donner son opinion, car il n'a pas vu le télégramme . . . Il se peut que M. Wenman l'ait reçu plus vite que le ministre. C'est étonnant, mais c'est plausible. Je voudrais prendre connaissance du télégramme avant d'accepter de l'annexer.

Le vice-président: Avec votre permission, nous pourrions peut-être faire photocopier ce télégramme, pour que chacun en ait un exemplaire, et nous pourrons prendre une décision avant la fin de la réunion.

M. Wenman: Volontiers. On pourrait peut-être le distribuer pour que les députés . . . On peut lire:

> Nous avons envoyé la présente à M. André Ouellet, et il la recevra par messageries aujourd'hui.

Cette lettre vous a donc été envoyée par messageries. Il semble, puisque je l'ai reçue avant vous, que les télécommunications du CNCP soient plus rapides que le service de messageries. Les signataires de la lettre pensaient que ce serait plus long.

De toute façon, nous avons cette lettre entre les mains, et je suis content que vous reconnaissiez la valeur du travail que M. Bulloch fait au nom de 64,000 petits employeurs. Quant au projet de loi, je suis sûr que le ministre reconnaît qu'une de ses caractéristiques sera, espérons-le, d'être une législation phare. À bien des égards, il se peut que ce soit un projet de loi dont les caractéristiques se retrouvent à d'autres paliers, mais nous devons espérer qu'il créera un bon exemple. Par conséquent, il est indéniable que les petites entreprises, chaque employeur et chaque employé seront touchés, directement ou indirectement, par ce que nous déciderons en Comité.

Le ministre n'a pas répondu à l'autre question, la plus importante, dont est saisi le Parlement canadien aujourd'hui, à savoir la création et la sécurité d'emploi. Dans ce télégramme, notamment, on fait remarquer que ce projet de loi pourrait compromettre la création d'emplois ou les débouchés qui s'offrent aux jeunes femmes faisant partie de la main-d'oeuvre active.

Le ministre a dit en Comité:

> De toute évidence, le Travail, même s'il présente certains aspects sociaux, est avant tout un portefeuille économique. J'aime à croire que le ministère du Travail devrait intervenir de plus en plus dans l'expansion économique, et qu'en prenant des décisions à divers paliers gouvernementaux, on devrait toujours prendre en compte l'incidence et les conséquences qu'elles représentent pour la main-d'oeuvre active.

Étant donné ces affirmations, pourriez-vous nous dire comment ces dispositions législatives créeront des emplois ou, au contraire, menaceront les débouchés? La Fédération canadienne des entreprises indépendantes a-t-elle raison ou a-t-elle tort?

M. Ouellet: Monsieur le président, je tiens à dire que j'ai la ferme intention de répondre à des démarches qui ont été faites à plus d'une reprise, à savoir que dans la main-d'oeuvre active, les femmes sont laissées pour compte. Il n'y a pas de raison

[*Text*]

• 1640

In the area that is under my responsibility, in the area that comes under the federal government, under the Canadian Labour Code, I want to propose amendments that indeed are going to give a better chance to women. The question of leave for employees because of pregnance, or leave for employees who have to take care of child, is very important. There is a series of amendments there to make sure that a person will not suffer because of this; that she will be able to come back in the same job, will be able to come back without having been denied any right and advantage she would have had, had she not been pregnant. Now, if he does not like this, that is for him not to like it. I do not know what the other provinces will do. I think in fact some provinces have already taken measures that are equal or better than this one. I do not think it will have a significant impact. I think it is time for us in Ottawa to recognize this and do our share to give equal opportunity to women.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Wenman. Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Yes.

Mr. Ouellet: I am informed that the letter from Mr. Bullock just arrived by courier.

Mr. Murphy: Coming back to my first round of questions . . .

Mr. Ouellet: Not by telegram.

Mr. Ourphy: I suspect the Minister is confusing is hat with . . .

Mr. Ouellet: He should have used the post. It would have done a better job.

Mr. Murphy: That is all right, Mr. Chairman.

With regard to the question that I ended up on last time around, in which I had asked the Minister why ships were excluded from having work place safety committees, he said that instead of that there was a provision or a method by which one person would be working exclusively on work place safety on ships. Will you explain to me where that is in the Bill?

Mr. Ouellet: I beg your pardon.

Mr. Murphy: Where does it say, that on ships there will be one person who will be working, to use your word, "exclusively" on work place safety on the ships?

Mr. Ouellet: What I was saying is, that the Bill, on page 29, says:

(4) A safety and health representative,

(*a*)shall receive, consider and expeditiously dispose of complaints relating to the safety and health of the employees represented by the representative.

(*b*)shall participate in the inquiries . . .

(*c*)shall monitor . . . programs, measures . . .

[*Translation*]

qu'elles ne soient pas traitées de façon égale, qu'elles n'aient pas les mêmes chances de promotion, les mêmes débouchés.

Pour ce qui est de mes attributions, c'est-à-dire pour ce qui est du ressort fédéral, ce qui relève du Code canadien du travail, je veux proposer des modifications qui, de fait, donneront une meilleure chance aux femmes. Les congés de maternité, les congés de maternage sont très importants. Le projet de loi contient certaines modifications visant à s'assurer qu'une personne se trouvant dans ce cas-là ne sera pas désavantagée et qu'elle pourra retrouver son emploi, réintégrer son poste avec les mêmes droits et avantages dont elle aurait joui si elle n'avait pas été enceinte. Si M. Bulloch n'accepte pas cela, c'est dommage. Je ne sais pas ce que les autres provinces feront, mais je sais que certaines provinces ont déjà pris certaines mesures identiques, voire plus avantageuses. Cela ne suffit pas, et il est grand temps qu'à Ottawa, nous reconnaissions cette situation et nous fassions notre part pour l'égalité des chances offertes aux femmes.

Le vice-président: Merci, monsieur Wenman. Monsieur Murphy.

M. Murphy: Merci.

M. Ouellet: On me dit que la lettre de M. Bulloch vient d'arriver par messageries.

M. Murphy: Je voudrais reprendre les questions que je posais au premier tour . . .

M. Ouellet: Ce n'est pas un télégramme.

M. Murphy: Je pense que le ministre se trompe de chapeau . . .

M. Ouellet: Si M. Bulloch avait envoyé son message par la poste, il serait arrivé plus tôt.

M. Murphy: Monsieur le président, très bien.

Je reviens aux questions que je posais lors du premier tour, quand j'ai demandé au ministre pourquoi on avait exclu les bateaux de l'obligation de former des comités de sécurité du milieu de travail. Il m'a dit qu'on avait choisi une disposition, ou une méthode, suivant laquelle une personne se consacrerait exclusivement à la sécurité du milieu de travail sur les bateaux. Pouvez-vous me dire où cela se trouve dans le projet de loi?

M. Ouellet: Excusez-moi.

M. Murphy: Où trouve-t-on la disposition qui prévoit que sur les bateaux, une personne travaillera exclusivement à la sécurité du milieu de travail?

M. Ouellet: Dans le projet de loi, page 29, on peut lire:

(4) Le représentant à l'hygiène et à la sécurité:

a) reçoit, prend en considération et dispose rapidement des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés qu'il représente;

b) participe à toutes les enquêtes . . .

c) surveille . . . les programmes, mesures . . .

[*Texte*]

(*d*)shall ensure that adequate records are kept on work accidents . . .

(*e*)may request from an employer such information . . .

His responsibilities are described there. I am sorry. I do not want to give the impression that this person is going to work day and night exclusively doing this. What I was saying is that, although there is not a committee, there would be a health and safety representative who will have the power, the authority and the responsibility of a committee; who shall act according to Clause 93.1 of the legislation, which is on page 29.

• 1645

Mr. Murphy: Those provisions will apply to a ship as well as, in the normal case, to where an employer has five or more. So that will apply for ships.

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Murphy: That person will be working in that capacity in addition to his regular work. It will not be an exclusive function . . .

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Murphy: —and presumably, he will do so only when he or she has the time to do that work.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I will ask Madam Porteous to explain this proposed section of the Bill.

Mrs. W. Porteous (Assistant Deputy Minister, Department of Labour): Mr. Chairman, pursuing along the same proposed section of the Bill, proposed Section 93.(5), a "safety and health representative is entitled to such time from his work as is necessary" in order to carry out the functions mentioned relative to the safety and health responsibilities.

Mr. Murphy: Mr. Minister, have you consensus with people who work on the ships as to how they favour this amendment as opposed to being treated equally to the other workers in other worksites, where quite often there is the same changeover in terms of personnel?

Mrs. Porteous: Would the Hon. Member want me to address an answer?

Mr. Ouellet: I am sorry, I missed that question.

Mr. Murphy: I will repeat it for the Minister, Mr. Chairperson. What I am saying is that, basically, the reason you are giving for excluding ships from the same proposed provisions of the Canada Labour Code is that there is a high rate of turnover on the ships. I am saying there is a rate of turnover in other positions as well, and yet those employees will be protected with workplace safety committees. What I asked specifically is: Have you talked to worker representatives of people who are employed on ships?

M. Ouellet: Monsieur le président, il y a eu des consultations avec les représentants des employés et avec ceux des employeurs au sujet de ce projet de loi. Dans le domaine de l'industrie maritime, il est évident que l'argument de la mutation, du nombre . . . Il y a des bateaux où il n'y a pas plus de deux ou trois employés, et il était excessivement difficile

[*Traduction*]

d) s'assure que soient tenus, sur une base régulière, des registres adéquats des accidents de travail . . .

e) requiert de l'employeur les renseignements . . .

Les responsabilités du représentant sont donc précisées ici. Excusez-moi. Je ne voulais pas laisser croire que cette personne travaillerait jour et nuit exclusivement à cette tâche. Je voulais dire que, même s'il n'y a pas de comité, il y aurait quand même un représentant à l'hygiène et à la sécurité qui aurait les mêmes pouvoirs et les mêmes responsabilités que le comité. Ces responsabilités et ces pouvoirs sont décrits à l'article 93.1 du projet de loi, page 29.

M. Murphy: Cette disposition s'applique donc dans un navire où il y a cinq employés ou plus, comme cela est prévu dans les autres cas.

M. Ouellet: Oui.

M. Murphy: La personne désignée remplira cette responsabilité en plus de son travail régulier. Ce ne sera pas une fonction à plein temps . . .

M. Ouellet: Oui.

M. Murphy: . . . et je suppose qu'elle va s'en acquitter seulement quand elle aura le temps de le faire.

M. Ouellet: Monsieur le président, je vais demander à M^me^ Porteous de vous expliquer cette partie du projet.

Mme W. Porteous (sous-ministre adjoint, ministère du Travail): Monsieur le président, le paragraphe 93.(5) du projet de loi précise que «le représentant à l'hygiène et à la sécurité peut s'absenter de son travail durant le temps nécessaire pour remplir les fonctions» mentionnées en ce qui concerne ses responsabilités en matière de sécurité et d'hygiène.

M. Murphy: Monsieur le ministre, y a-t-il accord, chez les matelots, concernant cet amendement qui aurait pour effet de prévoir un traitement différent de celui accordé à d'autres travailleurs dans d'autres circonstances, même s'il y a souvent le même taux de roulement?

Mme Porteous: M. le député voudrait-il que je réponde?

M. Ouellet: Excusez-moi, je n'ai pas saisi la question.

M. Murphy: Je vais la répéter pour le ministre, monsieur le président. Au fond, la raison pour laquelle vous excluez les navires des dispositions prévues dans ce projet tient au taux élevé de roulement du personnel sur les navires. Il existe un taux de roulement comparable dans d'autres secteurs; pourtant, les employés seront protégés par des comités d'hygiène et de sécurité. Je voudrais savoir si vous avez parlé aux représentants des personnes employées sur les navires?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, there have been consultations with the representatives of the employees as well as of the employers concerning this Bill. In the shipping industry, obviously the argument about the turnover rate . . . There are some boats where there are not more than two or three

[*Text*]

d'avoir des comités. C'est la raison pour laquelle on a préféré avoir un représentant.

Mr. Murphy: My specific question was this, Mr. Minister: Did you talk about this provision to an umbrella group of unions who are strictly employed on ships?

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Murphy: Which umbrella groups were they?

M. Ouellet: Monsieur le président, je demanderais à M. Kelly, sous-ministre adjoint principal, de répondre à cette question.

Mr. W.P. Kelly (Senior Assistant Deputy Minister, Department of Labour): They would be the Seafarers' International Union of Canada representing unlicensed seamen, the Canadian Merchant Service Guild, Inc. representing deck officers and the Canadian Marine Officers' Union representing engineering officers. I think on some of these, the B.C. tow boat industry, several small vessels, there would be only two unlicensed seamen on many of these ships, and it would be a little unrealistic to have a safety committee.

Mr. Murphy: What was the last remark? I am sorry.

Mr. W. Kelly: In the B.C. tow boat industry, which comprises one of our main clientele in the shipping industry, some of the vessels would only have two unlicensed seamen.

Mr. Murphy: But the provision from which they are excluded affects only workplaces with more than 20 employees. So what is the relevance of talking about a place with two employees?

Mr. W. Kelly: But there would be a designated safety officer.

Mr. Murphy: I think we are talking about apples and oranges here. I am going to go on, Mr. Chairperson.

• 1650

In proposed Section 105, why was the separate set of fines for employers and employees who are in violation of the Act taken out, and why was it replaced with one set of fines which is the same for both the employee and the employer? Obviously, if we look at the fine as being a deterrent, a fine of $1,000 to an employee may be a deterrent, but a fine of $1,000 to a large corporation is no deterrent at all.

M. Ouellet: Monsieur le président, je dois dire que toute cette partie concernant la question des pénalités a fait l'objet de discussions entre mon Ministère et le ministère de la Justice. Il y a un effort d'uniformisation et de décriminalisation qui a été entrepris par le ministère de la Justice, qui veut simplifier et uniformiser les pénalités dans tous les projets de loi. Nous avons cru que l'objectif principal de ce projet de loi était d'empêcher les accidents plutôt que de punir après l'accident. C'est donc clairement une approche préventive plutôt que punitive. Je reconnais qu'il peut être plus difficile

[*Translation*]

employees, and it would be extremely difficult to have committees. This is why we preferred a representative.

M. Murphy: Je vous répète ma question, monsieur le ministre. Avez-vous discuté de cette disposition avec une fédération de syndicats de travailleurs maritimes?

M. Ouellet: Oui.

M. Murphy: De quelles associations ou fédérations s'agissait-il?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I will ask Mr. Kelly, who is senior assistant deputy minister, to answer this question.

M. W.P. Kelly (sous-ministre adjoint principal, ministère du Travail): Il s'agirait du Syndicat international des marins canadiens, qui représente les marins non brevetés, de la Guilde de la marine marchande du Canada, qui représente les officiers de pont, et du Syndicat canadien des officiers de marine marchande, qui représente les officiers mécaniciens. Sur certains de ces bateaux, comme les remorqueurs en Colombie-Britannique, il n'y aurait que deux marins non brevetés, et il ne serait donc pas réaliste d'avoir un comité de sécurité.

M. Murphy: Quelle était la dernière phrase, je ne l'ai pas entendue.

M. W. Kelly: Sur les remorqueurs de la Colombie-Britannique, qui constituent l'un des plus importants employeurs maritimes, certains des bateaux n'auraient que deux marins non brevetés.

M. Murphy: Mais la disposition dont ils sont exclus porte uniquement sur les employeurs ayant plus de 20 employés. À quoi sert-il de parler du cas de l'employeur n'ayant que deux employés?

M. W. Kelly: Mais il y aurait un agent de sécurité désigné.

M. Murphy: Je crois que nous mélangeons les torchons et les serviettes. Je vais passer à autre chose, monsieur le président.

A l'article 105 du projet, pourquoi a-t-on supprimé les amendes différentes prévues pour les employeurs et les employés qui contreviennent à cette loi, pour les remplacer par une seule amende qui est la même pour l'employeur et l'employé? Si on considère l'effet dissuasif, une amende de 1,000$ représente beaucoup pour un employé, mais rien du tout pour une grande société.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I must say that this part concerning penalties was the subject of discussions between my department and the Department of Justice. The Department of Justice has attempted to decriminalize and bring about a certain uniformity and simplification of the penalties provided in bills. In our opinion, the main object of this bill was to prevent accidents rather than impose punishment afterwards. Therefore, it is clearly a preventive rather than punitive approach. I realize that it may be more difficult for one party

[*Texte*]

pour une partie que pour l'autre de payer la pénalité, mais essentiellement, le but était d'uniformiser les articles de la loi.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Murphy.

Mr. Hawkes, for five minutes, and after another five minutes we will adjourn at 5 p.m.

Mr. Hawkes: Are we going to quit at 5 p.m.? Why do we quit at 5 p.m.?

The Vice-Chairman: I do not know. I was told we were to adjourn at 5 p.m. Anyway, the Minister will be with us Thursday for clause-by-clause.

Mr. Hawkes: Oh, I thought we were just starting. Good heavens, we are trying to ram this through. Why will the Minister not be here?

The Vice-Chairman: We are supposed to adjourn at 5 p.m.

Mr. Wenman: Is the Minister in a hurry? Can he not stay an extra half hour or so?

Mr. Ouellet: Sure.

The Vice-Chairman: That is it; it is okay. Ten minutes, Mr. Hawkes.

Mr. Murphy: I do not want to take from the member's time, and I am sure you will make allowances, Mr. Chairperson. When are we going to deal with the report from the steering committee? We have not dealt with that. That is normally the first item of business. I see some changes on the steering committee's report that I certainly did not support or okay in any manner.

I recognize that we seem to have lost the Liberal members of the committee. I would hope they would be back in time for us to deal with the steering committee's report on our course of action before we adjourn this afternoon.

Mr. Wenman: I think that would be appropriate to do, but I would want to use the valuable time of the Minister now. I agree we must discuss the points of order and procedure at the end of the meeting, which will probably be between 5.30 p.m. and 6 p.m., somewhere in there I would guess, the way things are going.

The Vice-Chairman: Yes, at the end of the meeting. At 5.30 p.m. maybe.

Mr. Murphy: But we do not adjourn; we have an open meeting to discuss the steering committee's report?

The Vice-Chairman: Yes, at 5.30 p.m. When the Minister leaves we will discuss it.

Mr. Hawkes: The Minister came late.

The Vice-Chairman: Two minutes. Mr. Hawkes for ten minutes.

Mr. Ouellet: Mr. Hawkes, I am sorry, I was here on time. Maybe you were late.

Mr. Hawkes: Whose clock? I was the first one in the room.

[*Traduction*]

to pay this fine, but essentially, the aim was to bring about uniformity in the legislation.

Le vice-président: Merci, monsieur Murphy.

Monsieur Hawkes, cinq minutes, et après encore cinq minutes, nous allons lever la séance à 17 heures.

M. Hawkes: Nous allons lever la séance à 17 heures? Pourquoi?

Le vice-président: Je ne le sais pas. On m'a dit d'ajourner à 17 heures. Quoi qu'il en soit, le ministre sera présent pour l'étude article par article.

M. Hawkes: Oh, je croyais que nous venions de commencer. Mais on essaie de forcer l'adoption de ce projet. Pourquoi le ministre ne serait-il pas présent?

Le vice-président: Nous sommes censés ajourner à 17 heures.

M. Wenman: Le ministre est-il pressé? Ne peut-il pas rester encore 30 minutes?

M. Ouellet: Certainement.

Le vice-président: Très bien, vous avez 10 minutes, monsieur Hawkes.

M. Murphy: Je ne veux pas prendre sur le temps de parole du député, mais j'ai une précision à demander, monsieur le président. Quand est-ce que nous allons nous occuper du rapport du comité directeur? Nous ne l'avons pas encore fait. Habituellement, c'est la première question à régler lors d'une réunion. Je vois quelques modifications, ici, dans le rapport du comité directeur, que je n'ai certainement pas approuvées.

Nous semblons avoir perdu les députés libéraux du Comité. J'espère qu'ils reviendront pour la discussion sur le rapport du comité directeur concernant nos travaux futurs.

M. Wenman: Je crois que c'est une chose à faire, mais je ne voudrais pas que l'on gaspille le temps précieux du ministre maintenant. Je reconnais que nous devons parler de ce que nous allons faire à la fin de la réunion, probablement entre 17h30 et 18 heures.

Le vice-président: Oui, à la fin de la réunion; peut-être vers 17h30.

M. Murphy: Mais nous n'allons pas lever la séance; nous allons siéger en public pour discuter du rapport du comité directeur, n'est-ce pas?

Le vice-président: Oui, à 17h30. Après le départ du ministre, nous allons en parler.

M. Hawkes: Le ministre est arrivé en retard.

Le vice-président: De deux minutes. Monsieur Hawkes, vous avez 10 minutes.

M. Ouellet: Monsieur Hawkes, je suis arrivé à l'heure; c'était peut-être vous qui étiez en retard.

M. Hawkes: D'après quelle horloge? J'étais le premier dans la salle.

[*Text*]

Anyway, when it comes to technological change and the threat to workers' jobs, we are perhaps more concerned than the Minister about the threat to those jobs, because we spent some time studying where that threat comes from. Is it the Minister's view that the threat to those jobs comes from the introduction of new equipment in a particular plant, or does it come from a kind of displacement phenomenon that the competitor, whether it be Japan or the guy across the road, introduces new technology and this guy does not? Which is the greater threat in 1984 to workers' jobs in this country?

M. Ouellet: Monsieur le président, je pense bien qu'on pourrait écrire de longs exposés sur l'un ou l'autre aspect. Je dirais que les deux sont importants et qu'il faut en tenir compte.

Mr. Hawkes: So the conclusion is that the government does not have a view as to which is the greater threat. I will accept that.

• 1655

Let me ask the Minister another question. Is the introduction . . .

M. Ouellet: Monsieur le président, le gouvernement a des vues, mais je n'ai pas l'intention de prendre la prochaine demi-heure qui nous est allouée pour faire un discours à ce sujet. Si l'honorable député est intéressé, je lui enverrai quelques-uns des discours que j'ai prononcés récemment, et il pourra les lire à tête reposée.

Mr. Hawkes: I am going to ask a similar question. I would be glad to get those speeches, and perhaps you could introduce them into the record so that we tave them available to us when we come to clause by clause, because in clause-by-clause consideration we are going to either improve this Bill substantially or we are not, and the Minister's views on what the problem is are germane to the solution. If you have a view of the problem that is different from mine, then you are going to have a view of the solution that is different from mine.

Now, I ask the Minister this. We are going to have changes in equipment; we are going to have changes in material; we are going to have changes in production technique: Which of those three does the Minister think is the biggest threat to jobs in 1984?

M. Ouellet: Monsieur le président, je vois que l'honorable député veut entreprendre avec moi une discussion philosophique qui ne m'intéresse pas.

Mr. Hawkes: It is not philosophical; it is very pragmatic.

M. Ouellet: Monsieur le président, je dois lui dire qu'aujourd'hui, je ne suis pas en mesure de me lancer dans de longues discussions qui prendraient le reste du temps qui est alloué à ce Comité. L'honorable député me demande de lui donner des réponses détaillées sur la crise moderne actuelle. Cela va bien au-delà des simples amendements au Code canadien du travail. Il est évident, et l'honorable député s'en

[*Translation*]

Quoi qu'il en soit, nous sommes peut-être un peu plus préoccupés que le ministre par la menace que posent les changements technologiques pour les emplois canadiens, car nous avons consacré un peu de temps à l'étude de cette question. Le ministre estime-t-il que cette menace provient de l'introduction de nouvelles machines ou de nouveau matériel dans une usine donnée, ou est-ce plutôt le résultat d'une innovation technologique chez le concurrent, qu'il se trouve au Japon ou dans la même ville? Laquelle de ces deux situations représente la plus grande menace pour les emplois de nos travailleurs en 1984?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I think that long papers could be devoted to both of these phenomena. I consider that they are both important and must be taken into account.

M. Hawkes: J'en conclus donc que le gouvernement n'a pas d'opinion sur la question de savoir lequel des deux phénomènes représente la plus grande menace. J'en prends note.

J'ai une autre question à poser au ministre. L'introduction . . .

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, the government does have some views, but I have no intention of using the next half hour to debate this subject. If the Honourable Member is interested, I can send him copies of a few of my recent speeches, which he can read at leisure.

M. Hawkes: Je vais poser une question semblable. Je serais bien heureux de voir ces discours, et peut-être pourriez-vous les faire imprimer en annexe au compte rendu de cette séance, afin qu'on puisse les consulter au moment de l'étude article par article, car, à ce moment-là, soit que nous améliorions de beaucoup ce projet de loi, soit qu'on le maintienne comme il est, mais de toute façon, les idées du ministre au sujet de ce problème sont certainement liées à la solution. Si votre idée du problème est différente de la mienne, il est certain que votre idée de la solution sera différente aussi.

Alors, monsieur le ministre, il y aura des changements d'équipement, il y aura des changements de matériel; il y aura aussi des changements dans les techniques de production: selon le ministre, lequel de ces trois phénomènes constitue la plus grande menace pour l'emploi en 1984?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I see that the Honourable Member would like to undertake a long philosophical discussion of no interest to me.

M. Hawkes: Ce n'est pas un débat philosophique; c'est très pragmatique.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I must say that today, I am not in any mood to undertake any long debates which might use up what little time is available to this committee. The Honourable Member has asked me to provide detailed responses to the existing crisis. That would have very little to do with the very simple amendments to the Canada Labour Code now under study. Of course, as the Honourable Member must be well

[*Texte*]

rend compte, que nous traversons au Canada une crise excessivement difficile. Toute notre structure industrielle est menacée par la concurrence que nous font des pays qui ont à la fois une main-d'oeuvre à très bon marché et une technologie très avancée. Ce problème auquel nous faisons face dépasse la compétence du ministère du Travail. Il s'agit d'un problème qui affecte toute l'économie canadienne et qui doit être réglé par des objectifs précis provenant à la fois du ministère des Finances, du ministère de l'Industrie et du Commerce et du ministère du Travail.

Monsieur le président, je n'y vois pas d'objection: je peux développer ces thèmes à volonté, mais je ne sais pas s'il serait utile qu'on le fasse en ce moment.

Mr. Hawkes: Let to comment to the Minister specifically. The per-hour labour costs in Japan are higher than here, yet that is a competitive nation. The progress the Japanese are making is partly in equipment, partly in material changes, but perhaps overwhelmingly in terms of production, changes in production techniques. You bring before us, in 1984, a Bill, and in the clause dealing with technological change there is not a single word about changes in production. But when you do cross-nation comparisons, increases in efficiency are related to production technology, and it throws Canacian workers out of jobs if other nations are more efficient. So why in 1984 do we have a labour Bill before this committee that does not help Canadian workers by dealing with the issue of changes in production technology? Why? By the end of this week can we have it?

M. Ouellet: Monsieur le président, si le Parti conservateur veut faire du Code du travail, qui est une loi pour protéger les travailleurs, un instrument pour leur taper sur la tête, c'est son droit.

• 1700

Mais je ne pense pas que le Parti libéral, qui est le gouvernement actuel, veuille se servir du Code du travail, qui est une loi générale qui établit les paramètres pour le milieu du travail et qui protège les travailleurs, pour en faire un instrument de coercition pour les travailleurs.

Mr. Hawkes: The Minister does not seem to understand that the way the Labour Code exists and will exist, if we do not change it differently this week, allows employers to change production techniques without requiring any bargaining with labour. There is no protection for the Canadian worker today in terms of changes in production techniques under the Canada Labour Code. I am simply saying: In a modern world, why has the government concluded that we do not need that kind of protection for Canadian workers?

M. Ouellet: Je pense que l'honorable député devrait relire l'article du Code canadien du travail concernant les changements technologiques. Au présent article ainsi qu'aux articles 150 à 154, le changement technologique désigne

[*Traduction*]

aware, Canada is now going through a very difficult crisis. Our whole industrial structure is threatened by the competition from other countries, who have both cheap labour and advanced technologies. The solutions to these problems go beyond the mandate of the Department of Labour. It is a problem which affects the Canadian economy as a whole, and can only be resolved by the setting of specific objectives by the Department of Finance, the Department of Industry and Commerce, and the Department of Labour.

Mr. Chairman, I have no objection; I could in fact discourse at length and at will on this matter, but I do not believe that it would be useful at this time.

M. Hawkes: Permettez-moi de répondre plus précisément au ministre. Le coût horaire de la main-d'oeuvre, au Japon, est plus élevé qu'ici, et pourtant, c'est une nation qui nous fait concurrence. Le progrès des Japonais est dû en partie aux changements d'équipement, aux changements de matériel, et surtout aux changements dans les techniques de production. Et voici qu'en 1984, vous présentez un projet de loi contenant un article traitant des changements technologiques où on ne retrouve pas un seul mot au sujet des changements dans les techniques de production. Pourtant, si on compare les différentes nations, ce sont les progrès des techniques de production qui entraînent des améliorations de l'efficacité, et les travailleurs canadiens se retrouvent sans emploi parce que ces nations sont plus efficaces. Alors, pourquoi présente-t-on, en 1984, un projet de loi sur le travail qui n'aide pas les travailleurs canadiens à contrer ces changements dans les techniques de production? Pourquoi? Peut-on avoir une réponse avant la fin de la semaine?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, if the Conservative Party wants to use the Labour Code, which is meant to protect workers, as a means of beating them into the ground, it can certainly do so.

But I do not believe that the Liberal Party, the government party at the moment, would use the Canada Labour Code, general legislation establishing the parameters of the work environment, in order to protect workers, as an instrument of coercion of the latter.

M. Hawkes: Le ministre ne semble pas avoir compris que si on ne le modifie pas cette semaine, le Code du travail, dans sa forme actuelle, permet aux employeurs de changer les techniques de production sans devoir préalablement négocier avec les syndicats. En ce moment, il n'existe aucune disposition, dans le Code canadien du travail, qui protège le travailleur canadien contre tout changement dans les techniques de production. Je demande simplement: pourquoi, dans un monde moderne, le gouvernement a-t-il décidé qu'on n'a pas besoin d'assurer une telle protection aux travailleurs canadiens?

Mr. Ouellet: I believe the honourable member should read again the Canada Labour Code section dealing with technological change. In this section and sections 150 to 154, technological change means:

[*Text*]

la mise en service par un employeur dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations et de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation et à la réalisation de l'entreprise, de l'affaire ou de l'ouvrage.

et

un changement quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

Monsieur le président, il est évident que dans notre société canadienne où on a mis en place un processus de négociations collectives, où ces dernières se discutent entre le le représentant de l'employeur et les représentants des employés, différents aspects de la rémunération peuvent être enlignés sur la productivité. Et cela fait partie du jeu de la négociation collective. Mais je ne crois pas que le Code du travail doive se substituer à la convention collective. Et je peux discuter avec l'honorable député de l'importance que, dans l'avenir, on devra accorder à une augmentation de la productivité au Canada. Mais je ne pense pas que cette productivité doit être légiférée. Elle doit être discutée entre les employeurs et les employés. C'est un exercice qui doit se faire entre les deux parties à la table de négociations. Et de vouloir légiférer la productivité sera une erreur grave que moi, en tout cas, je ne ferai pas. Si le Parti conservateur veut la proposer, libre à lui, mais je ne pense pas que ce soit la solution.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Hawkes.

Mr. Wenman.

Mr. Wenman: Mr. Ouellet, you have said: Why should the Labour Code replace collective agreements? You have used that argument. Of course, if you were to use that argument fully, you would wonder we are discussing this legislation when in fact most of these amendments could be placed in agreements if they were wished to do so. It is a very broad statement you are using. You cannot have it both ways, I would not think.

At any rate, just in trying to decide what we might get out of trying to improve the legislation, let me just give you an example and see if you feel positive to this kind of suggestion or concern. For example, Section 149.(1) technological change is defined in the Code as meaning

(*a*) the introduction by an employer . . . of equipment or material . . . that previously utilized . . . in the operation and

(*b*) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

Would you and your department consider adding an amendment or an idea along this line? The proposed change I am looking at and throwing on the table for discussion is to take paragraph (*a*) and change it and add: the introduction by the employer of equipment, material or a production technique, physical or otherwise, not previously utilized in his operation.

[*Translation*]

the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, undertaking or business.

and

a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

Mr. Chairman, obviously, in our Canadian society, which enjoys a collective bargaining process, and where wages are discussed between the representative of the employer and those of the employees, different aspects may depend on productivity. But that is part of the bargaining process. However, I do not believe that the Labour Code should be used as a substitute to the collective agreement. And, of course, I could discuss with the honourable member of the future importance of increasing productivity in Canada. However, I do not believe that such productivity can be legislated. It must be the fruit of discussions between employers and employees. It is an undertaking better resolved between the two parties at the bargaining table. In my view, to legislate productivity would be a serious error, and I certainly will not be party to it. If the Conservative Party wants to propose to do so, so be it, but I do not believe it is the proper solution.

Le vice-président: Merci, monsieur Hawkes.

Monsieur Wenman.

M. Wenman: Monsieur Ouellet, vous dites: pourquoi le Code du travail devrait-il remplacer les conventions collectives? C'est l'argument que vous avez utilisé. Bien sûr, si on poussait l'argument jusqu'au bout, on se demanderait pourquoi discuter ce projet de loi, puisque la plupart de ces amendements pourraient facilement faire l'objet d'une clause de convention collective si on le désirait. Vous avez fait une déclaration très générale. Mais vous ne pouvez pas tout avoir.

En tout cas, voyons si nous pouvons améliorer ce projet de loi; je vais vous citer un exemple, et vous me direz si vous le croyez acceptable. Par exemple, aux termes de l'article 149.(1) du code, le changement technologique désigne:

a) la mise en service, par un employeur . . . d'installations ou d'outillage . . . servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation . . . et

b) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

Vous et votre ministère, pourriez-vous accepter un amendement à cet égard? Aux fins de la discussion, voici la modification que je vous propose au paragraphe *a*), où j'ajouterais: la mise en service, par un employeur . . . d'installations, d'outillage ou de techniques de production, physiques ou autres, dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations, de

[*Texte*]

• 1705

Similarly, in (*d*) add the same thing at the end . . .

a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment, material or production technique

—thereby providing a less rigorous definition of technological change that would ensure a greater measure of equity.

For example, if a company introduced a new software program which had the effect of reducing the workforce by 25% it would not be subject to the notification requirements as it is neither new equipment nor new material; it merely supplants existing equipment or material. The addition of the terms "production technique" and "physical or otherwise" would better accommodate the realities of a rapidly changing work environment.

Would you agree with that, and would you project towards that? Is that kind of proposal the kind of thing we might discuss here and consider?

M. Ouellet: Monsieur le président, il est certain que nous pouvons en discuter. J'aimerais que l'honorable député me donne sur papier cet amendement qui l'intéresse et, au cours des prochaines heures, je vais en vérifier les conséquences..

J'ai dit dès le début que j'étais ouvert à tout amendement qui pouvait améliorer le projet de loi, et je ne rejetterai certainement pas du revers de la main toute suggestion constructive qui pourrait être faite. Cependant, j'aimerais m'assurer de l'utilité d'un tel amendement dans le contexte de la juridiction du Code du travail. Il faut bien se rappeler que le Code du travail s'applique à une certaine catégorie d'employés du gouvernement, du secteur des communications et du secteur des transports. Les employés manufacturiers ne sont pas régis par le Code canadien du travail. Par conséquent, il faut que ces amendements soient, comme on dit en anglais, *relevant*.

Mr. Wenman: Yes. Certainly I do not think I would want to cause delay. I do not want to propose amendments as such yet; I am just putting this forward as an idea of the shortfalls of the legislation because it does not take this kind of thing into consideration. Had we started with this legislation last fall we would have taken this and extended it much further into a whole look at the technological change area, but I am just suggesting here some very minor things we might do to the legislation and trying to get your reaction.

So I would put these out in our first meeting to show you that I think this legislation can be improved with amendments. If the time does not allow, I am sorry it does not allow; but I feel that these kinds of things are worthy of consideration.

I might give you a few more ideas like this.

[*Traduction*]

l'outillage ou de techniques de production antérieurement à l'exploitation . . .

Et ajouter la même chose à la fin de l'alinéa *d*)

Tout changement dans les méthodes que l'employeur utilise pour exercer ces activités, qui est directement lié à l'installation de cet équipement, de ce matériel ou de cette technique de production.

. . . il me semble que c'est une définition moins stricte des changements technologiques et qui serait susceptible d'assurer un plus grand degré d'équitabilité.

Si une entreprise adopte un nouveau programme de logiciel qui réduit ses effectifs de travail de 25 p. 100, elle ne serait pas assujettie aux exigences en matière de préavis comme il ne s'agit pas d'un nouvel équipement ou de nouveau matériel. Il s'agit tout simplement du remplacement d'équipement ou de matériel existants. Je pense que l'on tiendrait mieux compte de la réalité d'un environnement de travail qui change rapidement si l'on ajoute les expressions «technique de production» ou «physique ou autre».

Êtes-vous d'accord avec cela et seriez-vous disposé à accepter cet amendement? Pourrions-nous au moins en discuter et en envisager l'opportunité?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, of course we can talk about it. I would like to ask the Hon. Member to jot down his amendment on a piece of paper and I will look into the implications of this amendment over the next few hours.

I said from the very beginning that I was open to any amendment which would improve this Bill and I certainly do not intend to reject any constructive suggestion. However, I would like to verify the usefulness of this amendment in the context of the jurisdiction of the Labour Code. One should not forget that the Labour Code governs certain categories of government employees in the fields of communications and transport. Factory workers are not governed by the Canadian Labour Code. Consequentially, we have to make sure that these amendments are relevant.

M. Wenman: Je ne voudrais certes pas causer des retards. Je ne suis cependant pas prêt à déposer des amendements. Je voulais simplement vous faire part de mon opinion sur certaines lacunes de la loi qui ne tient pas compte de ces aspects. Si nous avions commencé l'examen de ce projet de loi l'automne dernier, nous aurions pu approfondir un peu plus la question des changements technologiques. Je propose simplement des petits changements mineurs au projet de loi et j'aimerais connaître votre avis à leur égard.

J'ai tenu à en parler dès notre première réunion pour vous montrer que je pense qu'il est possible d'améliorer ce projet de loi au moyen d'amendements. Je trouve très regrettable que nous manquions de temps, mais j'estime essentiel de tenir compte de ces facteurs.

Je pourrais peut-être vous donner d'autres idées comme celle-là.

[*Text*]

Mr. Ouellet: *Très bien.*

Mr. Wenman: I would like you to tell me what you mean by, how you see the definition of, phrases such as "substantially and adversely affect" and "significant number of employees" found in Section 150(1). They are overly ambiguous. As such they leave the parties uncertain about whether or not they are in a situation which would allow them to compel bargaining. I would like you to define what you mean by "substantially and adversely affect" and "significant number of employees". Would you not agree that perhaps we should be a little more specific in our definition, and would you be prepared to propose amendments in that direction?

Mr. Ouellet: You are talking about Section 150(1)?

Mr. Wenman: Yes.

Mr. Ouellet: I just want to remind the Hon. Member that the only words that were changed in that section, which has existed for a number of years now, are "one hundred and twenty days". It used to be "ninety days". We have amended from 90 to 120 to give a little longer period of time for notifications.

As they are the words are not new; they have been there for some time. I want to say that they are there on purpose. When the legislator drafted that clause some years ago, it was done deliberately to allow the Canada Labour Relations Board, which has the authority to review this, to have the flexibility, and these words are there to be interpreted by the board.

• 1710

Mr. Wenman: Exactly, and I know they are there to give broad flexibility and so forth. But just because they were put there many years ago, since this area is up for consideration, this particular clause and so forth, just because it is the word which was there before surely does not make it necessarily sacred if in fact it is significant. I pose that question to you; otherwise, I think we certainly would want to . . . You see, I am taking the first step from the first one as being very specific about amendment. Now I am talking about the broad nature of the Labour Code itself and some amendments in the areas we might be looking at. In other words, I am trying to seek from you how far you might be willing to go to improve what you have brought forward, as this might do, and if it will not improve it, I would like to hear why.

Because the time is short and I do want to give the department some parameters of our thinking so they might have some time to think about these prior to next Thursday and then decide whether or not they want to bring in amendments in this line, I would go to a second question here. This relates to . . .

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I have indicated I was willing to entertain any amendments our friends want to bring forward. I think I have done my homework and I have submitted the Bill. If the opposition wants to improve the Bill, that is great. We will look at their amendments and I am saying, if they make sense and they are good, I will accept these amendments.

[*Translation*]

M. Ouellet: *Very well.*

M. Wenman: J'aimerais savoir ce que vous entendez par les expressions «une incidence considérable et négative» et «un nombre important de ses employés» que l'on trouve au paragraphe 150(1). Je trouve que ces expressions sont par trop ambiguës. À mon avis, elles ne définissent pas très bien la situation dans laquelle les parties peuvent exiger la négociation. J'aimerais savoir ce que vous entendez par ces expressions. Ne croyez-vous pas qu'il conviendrait d'être un peu plus précis et seriez-vous disposé à proposer des amendements pour remédier à cet état de choses?

M. Ouellet: Vous parlez du paragraphe 150(1)?

M. Wenman: Oui.

M. Ouellet: J'aimerais simplement signaler à l'honorable député que les seuls mots qui aient été changés dans cet article qui existe depuis un bon nombre d'années sont «cent vingt jours». On parlait anciennement de «quatre-vingt-dix jours». Nous sommes passés de 90 à 120 pour prolonger un peu la période de préavis.

Donc le libellé n'est pas nouveau et il existe depuis un certain temps déjà. Le choix de mots est voulu. Lorsque le législateur a rédigé cette disposition il y a quelques années, il a fait en sorte d'accorder au Conseil canadien des relations de travail qui a compétence à cet égard, suffisamment de souplesse et c'est au Conseil qu'il appartient de fournir une interprétation de la disposition.

M. Wenman: Je suis tout à fait d'accord et je sais que l'on voulait accorder cette souplesse au conseil. Mais le simple fait que ce libellé existe depuis longtemps déjà ne veut pas dire que l'on ne peut pas le modifier. N'oublions pas que nous sommes censés étudier cette disposition. Je vous adresse cette question car je pense que nous voulons . . . J'ai fait mon possible pour être précis. Je vous parle maintenant de la nature plus générale du code du travail et de certains amendements sur lesquels il conviendrait peut-être que nous nous penchions. En d'autres termes, j'aimerais savoir jusqu'où vous êtes disposé à aller pour améliorer ce projet de loi. Et j'estime que cet amendement constitue une amélioration. Si vous ne partagez pas mon avis, j'aimerais savoir pourquoi.

Comme nous manquons de temps et que j'aimerais bien que le ministère sache ce que nous pensons pour lui donner le temps de réfléchir à ces amendements avant jeudi prochain et déterminer s'il veut ou non les proposer, je vais vous poser une deuxième question. Celle-ci concerne . . .

M. Ouellet: Monsieur le président, j'ai indiqué que j'étais prêt à envisager tous les amendements que nos amis voulaient bien déposer. J'ai bien fait mon travail et j'ai déposé le projet de loi. Si l'Opposition veut l'améliorer, tant mieux. Nous envisagerons leurs amendements et comme je l'ai déjà dit, s'ils sont raisonnables et valables, je suis disposé à les accepter.

[*Texte*]

Mr. Wenman: I am going to make some suggestions here which I think are good, but I am not going to take it upon myself to delay this legislation.

Mr. Ouellet: I see.

Mr. Wenman: In other words, I am suggesting that, if further amendments are to come forward, they should come forward from your department. Therefore, I would want you to give that period of time for study so they in fact might be brought forward as suggestions. I am saying it today because you have suggested that in four or five days we might hear some changes which might be appropriate.

A second area I would like you to look at is this. The statutory definition of technological change, Section 141.(1), is overly restrictive in that only activity which clearly falls within the definition will trigger the requirement of employers to give notice of change. For example, the definition does not cover all types of changes in the manner in which work is carried out which may be the result of technology. Second, too much is required of a trade union before it is able to activate the process leading to a recommendation of bargaining. For example, the union must show the employer plans to introduce new equipment or material, that there will be a change in the manner in which work is carried out which is directly related to the introduction of the new equipment or the new material. The second point in particular is problematic, because how can a union provide such information to an arbiter if the information is not forthcoming from the employer? The present definition precludes the possibility of meaningful and timely negotiations, it would appear.

Would the Minister comment, please?

Mr. Ouellet: I would like to know if the Hon. Member is reading the Canada Labour Code or Bill C-34.

Mr. Wenman: The Canada Labour Code, Section 149.(1).

Mr. Ouellet: You are reading the Labour Code.

Mr. Wenman: Yes.

Mr. Ouellet: You are reading what section?

Mr. Wenman: Section 149.(1). It is the statutory definition in the Labour Code relating to technological change.

Mr. Ouellet: There is no amendment proposed for this section.

Mr. Wenman: That is right; I realize that. That is what I am bringing forward, you see. Technological change is not covered, and I am bringing forward some of the weaknesses and some of the changes perhaps we could make, even in context of the Bill which is before us, if in fact the government had the will to do so. If you are saying you have not given yourself enough time to adequately consider the things I am presenting to you, that is of consequence to yourself, not us. I am at least bringing them up because I think they are things whch need to be considered, and I am asking you: Why was this not considered, and will the Minister now consider it? Did

[*Traduction*]

M. Wenman: Je vais vous proposer des choses qui sont valables à mon avis, mais je ne voudrais prendre sur moi de retarder le processus.

M. Ouellet: Je vois.

M. Wenman: Je veux dire que si d'autres amendements sont déposés, ils devraient provenir de votre ministère. Je voudrais donc que vous profitiez de ce temps pour considérer nos suggestions. Je dis ceci parce que vous nous avez laissé entendre que nous recevrions d'ici quatre ou cinq jours des changements qui s'avèreront sans doute importants.

Voici donc ma deuxième question. La définition légale de changements technologiques que l'on trouve au paragraphe 141.(1) est d'après moi beaucoup trop restrictive en ce sens que seules les activités qui correspondent à cette définition obligent l'employeur à donner un avis du changement. La définition n'englobe pas tous les genres de changements au niveau des méthodes de travail, que les changements technologiques peuvent entraîner. En outre, les syndicats doivent se conformer à beaucoup trop d'exigences avant d'entamer le processus qui mène à une recommandation de négociation. En effet, le syndicat doit d'abord produire les plans de mise en place du nouvel équipement ou matériel de l'employeur et prouver qu'il y aura un changement dans les méthodes de travail directement liées à ce nouvel équipement ou matériel. Ceci pose un problème assez compliqué car comment le syndicat peut-il fournir ces renseignements à un arbitre si l'employeur ne les lui transmet pas? La définition actuelle exclut toute possibilité de négociation utile et opportune, il me semble.

Qu'en pensez-vous, monsieur le ministre?

M. Ouellet: L'honoralbe député peut-il nous dire s'il lit un extrait du Code du travail ou du projet de loi C-34.

M. Wenman: Il s'agit du paragraphe 149.(1) du Code du travail.

M. Ouellet: Vous nous lisez donc le Code du travail.

M. Wenman: Oui.

M. Ouellet: Vous nous lisez quel article?

M. Wenman: Le paragraphe 149.(1). Il s'agit de la définition légale des changements technologiques, dans le Code du travail.

M. Ouellet: Nous ne proposons pas d'amendement à cet article.

M. Wenman: C'est exact, je le comprends. Mais je tiens à en parler. L'on ne traite pas de la question des changements technologiques et je tiens à souligner ces lacunes. J'aimerais proposer des changements qui seraient possibles d'apporter à la loi, dans le contexte de ce projet de loi, si le gouvernement voulait bien le faire. Si vous n'avez pas eu suffisamment de temps pour étudier les idées que je vous soumets, c'est votre problème et non pas le nôtre. Je soulève ces questions car j'estime que ce sont des facteurs qui méritent d'être considérés. Voici donc ce que j'aimerais savoir: Pourquoi ne vous êtes-vous pas penché sur cette définition et le ministre est-il disposé à la

[*Text*]

you or did you not, and if you did not, would you now consider it?

• 1715

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, all of the clauses dealing with technological change were looked at very carefully and very seriously. In fact, the Hon. Member was complaining earlier that it took some time. Indeed, it took some time because we reviewed all of these clauses before deciding to amend just a few.

Mr. Wenman: In other words, you do not have future plans to bring in further studies or changes regarding technological changes. So the study has been done and it has been rejected then; this idea has been rejected. You see no reason for the study.

Mr. Ouellet: There were numerous representations made by the union to obtain much stiffer protection for the employees, as perceived by the unions. On the other hand, there were a number of representations by employers' organizations to do away with some of these clauses there and to weaken these clauses *vis-à-vis* the protections that are there for the employees.

Mr. Wenman: Was the idea I just presented presented to you, and did you in fact reject it?

Mr. Ouellet: There are some aspects of it that could be very well perceived as taking away something that has already been given to the employee.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Wenman.

Mr. Wenman: Could I just get my last point in?

The Vice-Chairman: A very short one.

Mr. Wenman: The next section that I wanted to particularly focus on in presenting specific ideas in a constructive manner is Clause 149.(2) "relieves the employer of the statutory obligation to bargain if (*a*) if the employer gave notice of a proposed change and time for it to be considered prior to concluding the last agreement; (*b*) if the collective agreement contains provisions which allow for settlement of matters pertaining to the terms, conditions and security of employment that might be affected by technological change; and (*c*) if the collective agreement specifies that statutory provisions do not apply and if it contains provisions intended to assist employees adjust to the effects".

The overall thrust of technological change legislation is weakened by these opting-out provisions. The legislation's goal is to encourage, discuss between parties, and thereby anticipate and resolve problems relating to technological change. If anticipatory policies are created to deal with change, and these policies prove inadequate once the actual change occurs, no redress or remedy is available. The rapidity with which events often unfold may make existing agreements obsolete. Would

[*Translation*]

considérer? Est-ce que vous avez étudié cette définition ou non? Et si vous ne l'avez pas fait, êtes-vous prêt à la prendre en considération maintenant?

M. Ouellet: Monsieur le président, les articles traitant du changement technologique ont fait l'objet d'un examen approfondi et scrupuleux. De fait, c'est ce qui a amené l'honorable membre à se plaindre du temps dont nous avions eu besoin. En effet, cela a demandé un certain temps, puisque nous avons revu tous les articles avant de décider que nous allions simplement en remanier un petit nombre.

M. Wenman: Autrement dit, vous n'avez plus l'intention de faire faire d'autres études sur la question, ni d'apporter des modifications à la définition de changements technologiques. L'étude a été faite, elle a été rejetée, et toute l'idée a été repoussée. Vous ne voyez aucune raison de faire faire une étude sur la question.

M. Ouellet: À diverses reprises, les syndicats ont exprimé le désir que les employés soient mieux protégés, selon les conceptions du monde syndical. De leur côté, les organisations patronales ont également demandé que l'on supprime certains articles et que l'on allège ceux qui prévoient la protection des employés.

M. Wenman: L'idée que je vous ai soumise vous avait-elle déjà été proposée, et l'aviez-vous rejetée?

M. Ouellet: D'une certaine manière, elle pourrait être interprétée comme visant à supprimer certains avantages qui avaient déjà été accordés à l'employé.

Le vice-président: Merci, monsieur Wenman.

M. Wenman: Pourrais-je encore dire juste une dernière chose?

Le vice-président: Très rapidement.

M. Wenman: L'article suivant auquel je voulais m'attacher, dans ma critique constructive, est le paragraphe 149.(2) qui dispense l'employeur de l'obligation légale de négocier si *a*) l'employeur a donné un avis écrit du changement technologique, et suffisamment de temps pour en discuter, avant la conclusion de la dernière convention; et *b*) si la convention collective contient des dispositions autorisant à régler les questions relatives aux conditions ou à la sécurité d'emploi qui seront vraisemblablement modifiées par un changement technologique; et *c*) si la convention collective précise que les dispositions légales ne s'appliquent pas, et si elle contient des dispositions destinées à aider les employés à s'adapter aux effets du changement technologique.

Les dispositions du projet de loi sur le changement technologique sont donc affaiblies par ces mesures dérogatoires. Le but du projet de loi est d'encourager l'évolution technologique, d'en promouvoir la discussion entre les parties intéressées, et ainsi de prévoir et résoudre à l'avance certains problèmes qui en découlent. Si un certain nombre de mesures sont planifiées, en vue de l'évolution technologique, et si ces mesures s'avèrent inopérantes à l'usage, il n'est plus possible de corriger la

[*Texte*]

you agree with that statement and that concern about the weakening?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, the objective of these clauses, when they were first passed, was to create a situation that would encourage the party to address these questions through collective bargaining. The intent was pretty clear: to make sure that the party was encouraged to sit at the bargaining table and dispose of their problems there. Obviously, some aspects of this set of clauses dealing with technological change were not generating the results that were first expected, but by and large it was carefully written to encourage appropriate negotiations and bargaining to take place. I would be very hesitant to change that equilibrium.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Earlier in questioning the Minister said that one of the reasons the fines were now equal is that the legislation was meant to be preventive rather than to act after the fact. I will go back to my original question to him: If you are going to have a section on fines at all, why would you have fines of equal amount for the employee and the employer where obviously there is absolutely no deterrant to the employer in comparison to that of the employee?

Mr. Ouellet: I believe that it would rest with the judge who would have to make this judgment. Obviously, among the employers there would be large enterprises and small enterprises. Among the employees there are obviously high-paid executives, high officials, and there are also modestly paid wage earners. What we talk about is a set that is there but it is for the judge to decide.

• 1720

Mr. Murphy: Except you are treating someone who earns maybe a salary of $25,000, $30,000 equally to a corporation which may be earning $20 million, $30 million, $40 million. Certainly the judge may use some discretion, but is that not the subject not of judicial review but rather that the legislation itself should be specific? If we are going to have a section in here which is obviously set out to be a deterrent, then it should be a real deterrent and not leave it up to what some judge may decide somewhere in the future.

Mr. Ouellet: I think, Mr. Chairman, all the laws are written the same. There is no discrimination written in the law saying to the judge, if you have a rich person in front of you, give him a $10,000 fine; if you have a poor person in front of you, give him a $1,000 fine. The law says there is a maximum up to—a fine—and a judge decides what amount he is going to charge. There is no minimum provided for, and indeed the law relies on the judge's good judgment to give a fine that is appropriate; that he could go up to a certain amount but he could give whatever minimum amount he wants.

Mr. Murphy: But in effect, where the present law has two different sets of fines, you have now made it one set of fines. Again, basically only a deterrent, a guaranteed deterrent

[*Traduction*]

situation. Or, étant donné la rapidité de l'évolution technologique, certaines conventions risquent d'être vite dépassées. Êtes-vous d'accord avec cela, et comprenez-vous ma crainte que les dispositions du projet de loi ne soient affaiblies par ces clauses dérogatoires?

M. Ouellet: Monsieur le président, lorsque ces dispositions ont été adoptées, on voulait encourager les parties en présence à discuter de ces questions au moyen de négociations collectives. L'intention en était donc claire: on voulait encourager les parties à s'asseoir à la table de négociations et à y régler leurs différends. De toute évidence, ces dispositions n'ont pas toujours eu les effets recherchés, mais pour l'essentiel elles avaient été conçues de façon très précise pour promouvoir la négociation. Je réfléchirais donc à deux fois avant de rompre cet équilibre.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Le ministre a dit tout à l'heure que les amendes étaient d'importance égale parce que le projet de loi visait à avoir un effet préventif dans ce domaine. Je reviens donc à ma première question: si tant est que vous ayez un article qui fixe les amendes, pourquoi leur donner une importance égale pour l'employé et l'employeur, ce qui reviendrait à terriblement avantager l'employeur?

M. Ouellet: Je pense qu'il appartiendra au juge de rendre sa décision là-dessus. Il y aura, parmi les employeurs, de petites entreprises et d'autres plus importantes. Il y aura parmi les employés des directeurs très bien rémunérés, des cadres supérieurs, et il y aura aussi de petits salariés. Les dispositions existeront dans la loi, mais le juge décidera.

M. Murphy: Si ce n'est que vous traitez sur un pied d'égalité quelqu'un qui gagnerait 25,000$ ou 30,000$, et une société qui fait des bénéfices de 20, 30 ou 40 millions de dollars. Le juge aura certainement son mot à dire, mais ce domaine ne devrait-il pas être déjà mieux délimité par la loi? Si la disposition doit avoir des effets dissuasifs, ceux-ci devraient être réels, sans qu'il appartienne au juge de décider ce qu'il adviendra.

M. Ouellet: Je pense, monsieur le président, que toutes les lois obéissent aux mêmes principes. Rien dans la loi ne fait au juge l'obligation—si la personne est riche—de lui imposer une amende de 10,000$; ni—s'il s'agit d'une personne démunie—de lui imposer une amende de 1,000$. La loi prévoit un maximum, et le juge décide ensuite du montant précis. Il n'y a pas de minimum prévu, et la loi fait confiance au bon sens du juge, pour ce qui est de l'amende; un plafond est fixé, mais pas de minimum.

M. Murphy: En fait, alors que la loi actuelle prévoit deux grandes catégories d'amendes, vous les avez réunies en une seule. C'est-à-dire que vous avez un seul système de dissuasion,

[*Text*]

against the employee, and no guarantee there will be deterrent against the employer.

Mr. Ouellet: I want to say, Mr. Chairman, I hope these proposed sections dealing with penalties are . . . the last thing. I think we have put in place systems to prevent accidents occurring. We are trying by creating these compulsory committees, or by the appointment of a representative to deal with health and safety, to create an atmosphere that will generate for both parties, employers and employees, a sense of responsibility, a sense of commitment, to take the appropriate security measures to prevent accidents and injuries; and therefore the question of penalties is of a very minimal nature and importance.

Mr. Murphy: But it only becomes minimal by the very fact that the Minister has taken away the ratio under the old Act, where the employers could be fined, I believe, at a ratio of 50 times that of what an employee could be fined. Of course it is now a minimal effect, because you have now taken away the teeth, the real teeth in the legislation, as far as when an employer goes out to disrespect the law. Why did you do that?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I find it difficult to accept this approach by the Hon. Member, because I remember listening to him in the House of Commons some time ago saying that, because we did not move forward with these amendments, hundreds or thousands of people were injured and all kinds of accidents were taking place because this legislation was not in place. Now he is telling me that because we had stiffer fines for the employers in the old law it was better. Which one of the two statements is the right one; the one he was making in the House three weeks ago complaining that the Bill was not coming quick enough, or this one today saying that . . . ? I find it a little peculiar. I think what is important is not the fine; what is important is the responsibility of the employers, the responsibility of the employees in health and security, the compulsory committee to look at it. I think that is what is important because in fact, whether it is to the employers or to the employees, the real cost is the accident; it is not the penalty after that. It is really the accident, the injuries, the deaths—these are the real costs. They are the ones that are concerning me and they are the ones that we have to try to prevent.

• 1725

Mr. Murphy: Well, Mr. Chairman, the Minister says that the improvements in the legislation are important; therefore the fines are not important. If that is the case, why did you change the Act? Why did you change the section of the Act dealing with fines? Why did you make it easier for the employers, potentially cheaper?

Mr. Ouellet: I am answering you and telling you that, whether it is my piece of legislation on the Canada Labour Code or whether it is another piece of legislation, all legislation is now reviewed by the Department of Justice for uniformity sake and for decriminalization sake. We are trying to decriminalize our legislation. If you want to entertain stiffer fines in some cases for employers for lack of responsibility, I have not

[*Translation*]

dont l'effet sur l'employé est garanti, sans qu'il en soit de même pour l'employeur.

M. Ouellet: Monsieur le président, j'espère que les articles prévoyant les peines seront . . . une espèce de dernier recours. Nous avons surtout voulu prévenir les accidents. En imposant la création de ces comités, ou en faisant nommer un représentant chargé des questions de sécurité et d'hygiène, nous avons voulu créer un climat permettant aux deux parties, direction et employés, de faire preuve de responsabilités, de se sentir engagés, et de prendre des mesures appropriées dans le domaine de la sécurité en vue d'éviter les accidents; la question des amendes n'a qu'une importance relativement minime.

M. Murphy: Si ces dispositions n'ont plus qu'une importance minime, cela vient du fait même que le ministre a complètement supprimé ce rapport existant dans l'ancienne loi entre l'amende que l'employé devait payer et celle de l'employeur qui pouvait être jusqu'à 50 fois plus lourde. L'effet des dispositions actuelles est effectivement minime, et vous vous êtes effectivement privé des moyens de faire respecter la loi, lorsque le besoin s'en ferait sentir au cas où un employeur y contreviendrait. Pourquoi cela?

M. Ouellet: Monsieur le président, j'ai du mal à accepter la démarche de l'honorable député, car je me souviens très bien de son intervention à la Chambre des communes il y a quelque temps, lorsqu'il disait que le retard que nous prenions en raison de la discussion des amendements se traduisait par des centaines ou des milliers d'accidents du travail. Il me dit maintenant que l'ancienne loi était supérieure à celle-ci, parce que les amendes prévues pour les employeurs en contravention étaient plus lourdes. Que dois-je croire? Ce qu'il a dit il y a trois semaines à la Chambre, lorsqu'il se plaignait de la lenteur du processus, ou ce qu'il vient de dire aujourd'hui? C'est assez curieux. À mon avis, l'amende importe peu en regard des responsabilités des employeurs, des employés et des membres du Comité en matière d'hygiène et de sécurité. Voilà ce qui importe: car, tant pour les employeurs que pour les employés, l'accident est plus important que l'amende qui en découlerait. L'accident, les blessures, les morts: voilà le vrai prix qu'il faudrait payer. Voilà les questions qui m'intéressent et les domaines dans lesquels je tente de faire adopter des mesures préventives.

M. Murphy: Monsieur le président, le ministre prétend que les améliorations à la loi sont importantes: par conséquent, les amendes importent peu. Dans ce cas, pourquoi avez-vous modifié la loi? Pourquoi avez-vous modifié la disposition portant sur les amendes? Pourquoi avez-vous facilité la tâche aux employeurs en prévoyant des amendes moins élevées?

M. Ouellet: Le ministère de la Justice est en train de réexaminer toutes les lois, qu'il s'agisse de mon projet de loi ou du Code canadien du travail ou d'autres textes législatifs, pour en assurer l'uniformité et décriminaliser certaines activités. Nous tentons de décriminaliser certaines activités. Je suis d'accord avec vous si vous me dites qu'il faut faire payer aux employeurs des amendes plus élevées. À vrai dire, il me semble

[*Texte*]

problem with that. In fact I think the fines we are proposing in Bill C-34 are bigger than they were in the old law. I am open to your suggestion in this regard.

Mr. Murphy: I am just still not satisfied, Mr. Minister, unless you are willing to make some amendments in that area.

With regard to the power of the health and safety committees, in your legislation you do not propose to give them the power to look at and dispose of the reports of safety officers. Is there a reason for that?

Mr. Ouellet: You have me there. I am sorry. I will ask Mrs. Porteous . . .

Mr. Murphy: Under the duties of the health and safety committees, you have not asked them to look at and dispose of the recommendations of safety officers. Will they not be looking at the reports of the safety officers appointed by the federal government?

Mrs. Porteous: Mr. Chairman, I do not believe the provision, unless the hon. Member can direct us to the specific provision to which he is referring, as he seems to be suggesting, inhibits access to the information. Quite the contrary; there are new provisions here in respect of the access to information requiring the availability of those reports, access on the part of the safety committee members to that information. There is no provision in this statute proposed to compell action on it.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Murphy. Mr. Wenman for the last two or three minutes.

Mr. Ouellet: The hon. Member asked me a similar question at the previous meeting and I told him that I thought that Clause 92(6) was answering it. Clause 92(6)(*k*) says:

shall have full access to all government and employer reports relating to the safety and health of the employees represented by the committee.

If it does not cover your point, I would like to know what else you have in mind. If misunderstood your question I will try to give you a better answer.

Mr. Murphy: Well, I can talk with the Minister later. Basically my concern is that, although you have access to government reports, there is no requirement, as there is in the rest of Clause 92(6), for action. Where, in many other sections, it says "shall monitor", "shall ensure", "shall dispose of", there is nothing in this particular proposed section that says "shall consider and shall dispose of" recommendations made by the safety officer.

• 1730

Mr. Ouellet: In (*a*) it says:

shall receive, consider and expeditiously dispose of complaints relating to the safety and health of the employees represented by the committee;

[*Traduction*]

que les amendes prévues dans le projet de loi C-34 sont supérieures à celles qui étaient prévues dans l'ancienne loi. Si telle est votre proposition, je l'accepte.

M. Murphy: Mais je ne suis toujours pas satisfait, monsieur le ministre, à moins que vous ne soyez disposé à présenter certains amendements.

Passons aux pouvoirs du Comité d'hygiène et de sécurité: votre projet de loi ne prévoit pas de lui donner le pouvoir d'étudier et de disposer des rapports des agents de sécurité. Quelle en est la raison?

M. Ouellet: Je ne puis vous répondre. Je vous demande pardon. Je vais demander à M^me^ Porteous . . .

M. Murphy: Vous n'avez pas chargé le comité d'hygiène et de sécurité d'étudier ni de disposer des recommandations formulées par les agents de sécurité. Le comité n'étudiera-t-il pas les rapports des agents de sécurité nommés par le gouvernement fédéral?

Mme Porteous: Monsieur le président, à moins que l'honorable député ne nous précise de quelle disposition il parle, je ne crois pas que le projet de loi empêche l'accès à l'information. Bien au contraire: nous avons ajouté de nouvelles dispositions permettant l'accès à l'information, requérant la production de ces rapports et l'accès des membres du Comité d'hygiène et de sécurité à ces renseignements. On ne trouve aucune disposition du projet de loi qui limiterait l'accès à ces renseignements.

Le vice-président: Merci, monsieur Murphy. Monsieur Wenman, je vous accorde les deux ou trois dernières minutes.

M. Ouellet: L'honorable député m'a posé une question semblable à la réunion précédente et je lui ai dit que le paragraphe 92(6) répondait à sa question. Je vous cite l'alinéa 92(6)*k*):

a accès sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'employeur sur l'hygiène et la sécurité des employés qu'il représente.

Si cette disposition ne répond pas à votre question, j'aimerais savoir à quoi vous pensez exactement. Si je n'ai pas bien saisi votre question, je tenterai de vous donner une meilleure réponse.

M. Murphy: Eh bien, je peux en discuter avec le ministre un peu plus tard. Voici essentiellement ce qui me préoccupe: si vous avez accès aux rapports du gouvernement, aucune autre disposition du paragraphe 92(6) ne prévoit qu'on peut prendre des mesures. Bon nombre d'autres dispositions précisent que le Comité «surveille», «s'assure», «dispose»; mais dans cet article, rien ne précise que le Comité «prend en considération et dispose» des recommandations formulées par l'agent de sécurité.

M. Ouellet: Je vous lis le paragraphe *a*):

reçoit, prend en considération et dispose rapidement des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés qu'il représente;

[*Text*]

—therefore the idea is that indeed the committee has the power to dispose of the complaint, based on the information that he could get for the rest.

We could, Mr. Chairman, review this proposed section and see if it adequately covers the ground.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Ouellet. One last question for Mr. Wenman.

Mr. Wenman: It is more a statement to summarize how I have interpreted the meeting today and what the Minister has said to me. I may be wrong, but this is my interpretation.

The first set of questions I asked him related to the priority of the legislation. It seems to me that I asked the Minister: Does it have a number one priority, number two, number three, number four, number five? The Minister said no; the Minister said that in fact it has no priority, because it is still in committee; it will not have a priority until it comes out of committee and then it will have some measure of priority—we do not know whether it will be one, two, three, four, or five, or where it is. If it is placed beyond that priority, or if it has less than that priority, probably we are wasting our time. So, as far as priority is concerned, it would seem to have little or none.

As far as consultation goes, I took the Minister and his department at their word, that they had consulted broadly. Did they consult broadly enough? It would make me wonder when a group of 64,000 small businessmen, united, were not approached or asked to be heard. It would make me doubt that statement and suggest that the consultation—which was a second point—has not been broad enough.

Thirdly, when I get down to specifics, I say to the Minister: We have worked hard in our committee, our research assistants and our group here, and we have come up with some ideas for discussion. We tried those ideas and the Minister seemed reticent to make any changes, either improvements in the proposed sections that he has placed before us or changes in sections that perhaps should be before us.

If that is the case, if in fact there is not an interest in that, or a positive recognition that we can improve the legislation as it exists—these amendments or amendments that should be there—and we are having a series of hearings, maybe that is a charade of consultation. If this is a charade of consultation, which is not going to lead to improvements to the legislation, we are probably wasting our time here. I would hope, in summary, that the Minister would come back and say we are not wasting our time here, that he is open to amendments, and would say in what areas he is open to amendments that we might look at. I do not want to waste our time and I do not want to reduce the priority of this legislation in the House of Commons, I wish to improve it.

M. Ouellet: Monsieur le président, je voudrais quand même dire à l'honorable député que la responsabilité d'amender un projet de loi incombe à tous les membres du Comité. Le ministre n'est pas un membre de ce Comité, il est un témoin devant le Comité. Je suis prêt et je l'ai dit et je le répète à

[*Translation*]

. . . on donne donc l'idée que le Comité est habilité à disposer des plaintes, selon les renseignements qu'il peut glaner.

Monsieur le président, nous pourrions étudier à nouveau cette disposition pour s'assurer qu'elle tient suffisamment compte de la situation.

Le vice-président: Merci, Monsieur Ouellet. Monsieur Wenman, je vous permets de poser une dernière question.

M. Wenman: Je ferai plutôt un résumé de mon interprétation de ce que j'ai entendu au cours de cette réunion ainsi que des propos du ministre. Je peux me tromper mais voici ce que j'ai compris.

Les premières questions que je lui ai posées portaient sur la priorité que l'on accordait à la loi. Il me semble que j'ai demandé cette question au ministre: quelle priorité accordez-vous à ce projet de loi: très grande, grande, moins grande . . . ? Le ministre a répondu «non». Il a dit qu'il n'accordait aucune priorité à cette loi puisqu'elle en était encore au stade de l'examen en comité. Lorsque le Comité en aura terminé l'examen, on y accordera une certaine priorité, qu'elle soit la plus grande, grande, . . . ou autre. Si on ne lui accorde pas la priorité, nous perdons peut-être notre temps. J'en conclus qu'on accorde très peu de priorité, sinon aucune, à ce projet de loi.

Quant à la consultation, j'ai pris le ministre et son ministère au mot: on nous a dit qu'ils avaient procédé à d'importantes consultations. Ces consultations étaient-elles assez importantes? J'ai certaines réserves car on n'a pas pressenti ou invité à comparaître un groupe de 64,000 petites entreprises. On a beau affirmer qu'il y a eu consultations, qu'elles ont été importantes: je me permets d'en douter.

Troisièmement, je pose des questions précises au ministre: le Comité, nos documentalistes et notre groupe ont travaillé très fort et nous avons relevé certaines idées qui devaient être discutées. Nous avons soumis ces idées au ministre qui semblait hésiter à apporter quelque modification que ce soit, aux dispositions dont il nous avait saisis ou aux articles qu'il serait peut-être bon de prévoir.

Si on n'est pas intéressé à discuter, si on ne reconnaît pas qu'il est possible d'améliorer la loi actuelle, d'apporter des amendements, les réunions que nous tenons pourraient être qualifées de consultations bidons. Si ces consultations ne se traduisent pas par des améliorations à la loi, nous perdons peut-être notre temps. Bref, j'espère que le ministre sera disposé à revenir, à nous assurer que nous ne perdons pas notre temps, qu'il est disposé à accepter des amendements et à nous préciser de quels amendements on pourrait discuter. Je ne tiens pas à ce que nous perdions notre temps; je ne veux pas amoindrir l'importance de cette loi; je veux lui accorder une plus grande priorité.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I do want to point out to the hon. Member that all members of the committee have a responsibility to bring amendments to the Bill. The Minister is not a member of this committee, he is a witness appearing before the committee. I have said this before and I will say it

[*Texte*]

étudier les suggestions qui sont faites et à examiner si des amendements utiles peuvent être présentés, mais je ne peux quand même pas, à la fois, jouer le rôle du gouvernement et celui de l'opposition. C'est me demander beaucoup d'être des deux côtés à la fois. Je peux, cependant, assurer l'honorable député que moi-même ainsi que les hauts fonctionnaires de mon Ministère pouvons l'aider à la préparation d'amendements utiles qui amélioreraient le projet de loi et, au cours des prochains jours, je suis prêt à en discuter avec lui. Merci.

Mr. Wenman: Thank you.

• 1735

Le vice-président: Merci, monsieur le ministre de nous avoir consacré ces deux heures.

I do not know. I think we are to adjourn, but we have to discuss it together anyway.

Mr. Wenman: Oh yes, I want to table one letter, Mr. Chairman, that we all received. Well, just a minute now. I would ask permission of the Minister to put before the committee a letter from British Columbia Television. Basically, carbon copies were sent to all British Columbia Members of Parliament, the Hon. Raymond Perrault and Jack Austin. So it is a rather broad, open, public letter, but since it is from one specific region of the country to one group of Members of Parliament I would want all members to have the benefit of the concerns expressed in this letter to me. I would therefore like to table it for circulation if there is no objection.

Mr. Dubois: Mr. Chairman, I have no objection to the clerk's having and receiving and making a photocopy that we will circulate.

You do not want to append it to the hearings? You want just to circulate it? Is that your request?

Mr. Wenman: I would like it appended. That would be my preference.

Mr. Dubois: Okay.

Mr. Wenman: If you wish to wait to look for appendages later on, I do not mind.

Mr. Dubois: Yes. I want you to give the clerk this letter. We will see the letter and we will decide whether to append it or not because I do not have the letter right now in front of me.

Mr. Wenman: All right.

I might also ask at the same time that other telegrams received by the Minister, read in the House of Commons and so forth, of objections registered regarding the legislation . . . that the Minister be requested to bring that to table for our information with the committee . . . similar telegrams, or I would table them myself, on information as well. Perhaps they

[*Traduction*]

again: I am ready to discuss the proposals that are made and those amendments which could be brought forward, but I cannot assume the responsibilities of the government side and the opposition side at the same time. If you are asking me to play both roles, you are asking me too much. However, I can assure the hon. Member that my officials and myself can help him prepare useful amendments which would improve the Bill and I can discuss these amendments with him in the next few days. Thank you.

M. Wenman: Merci.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Minister, for having accorded us these two hours.

Je ne sais pas. Je pense que nous allons lever la séance, mais nous devons de toute façon discuter de cela ensemble.

M. Wenman: Monsieur le président, j'aimerais déposer une lettre dont nous avons tous reçu une copie. Un instant. Le ministre m'autoriserait-il à déposer devant le Comité une lettre qui a été préparée par les gens de la British Columbia Television. Des copies de cette lettre ont été envoyées à tous les députés de la Colombie-Britannique ainsi qu'à MM. Raymond Perrault et Jack Austin. Il s'agit d'une lettre assez ouverte qui fait maintenant plus ou moins partie du domaine public, mais étant donné qu'elle émane d'une région particulière du pays et qu'elle est adressée à un groupe limité de députés, j'aimerais profiter de cette occasion pour renseigner tous les députés au sujet de préoccupations exprimées dans cette lettre qui m'a été adressée. Par conséquent, si vous n'y voyiez pas d'objection, j'aimerais déposer cette lettre afin que des copies puissent être distribuées à tous les députés.

M. Dubois: Monsieur le président, je ne m'oppose aucunement à ce que vous remettiez une copie de la lettre au greffier et à ce que celui-ci en fasse faire des photocopies que nous distribuerons à tous les membres du Comité.

Vous ne voulez pas l'annexer au procès-verbal de la réunion? Vous voulez tout simplement qu'on en fasse distribuer des copies? C'est bien cela que vous demandez?

M. Wenman: J'aimerais que cette lettre soit annexée au procès-verbal. C'est en tout cas ce que je préférerais.

M. Dubois: Très bien.

M. Wenman: Si vous préférez l'annexer un peu plus tard, je n'y vois pas d'inconvénient.

M. Dubois: J'aimerais que vous remettiez cette lettre au greffier. Je ne l'ai pas devant moi, et il faudrait que nous puissions l'examiner pour décider si nous devons l'annexer ou non.

M. Wenman: Très bien.

Je demanderai, par la même occasion, que les autres télégrammes que le ministre a reçus et lus à la Chambre des communes, que les objections soulevées relativement à ce projet de loi . . . J'aimerais que l'on demande au ministre de déposer cela devant le Comité, pour notre gouverne . . . Je parle ici de télégrammes semblables et de tous les renseigne-

[*Text*]

do not have to be appended to the minutes but to note in fact that they have been received by the committee and then we will talk about appending later on.

Mr. Dubois: On this, when we receive some letters or some of the things the other members will have in front of them it is all right. I do not care about that, but I want to see them before . . .

Mr. Wenman: Well, that is really what I want us to do because I want to make sure that the committee has access to all information provided by all outside parties, be it through direct representation or indirectly through the mail or through individual members, because when we come to the collective study we want to make sure that we have as much information before the committee and our staff . . . so we can prepare an appropriate report.

Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Dubois: Okay.

Mr. Murphy has discussed privately with me some other points.

Maybe you will want to open that situation.

Mr. Murphy: We do not have a quorum.

Mr. Dubois: But if we do not have a quorum to adopt maybe you can make your point—and also concerning the fact of how we settled the situation because I discussed on the phone with the clerk but the clerk is not here. He is a representative of the clerk. So we want to be clear that it is really what we decided or what we discussed with the clerk when we discussed that.

Mr. Wenman: Why do we not see if we can come to an agreement? We do not need to proceed with any voting process until we have a full committee. We may in fact find a consensus.

Mr. Murphy: I have a problem in that the steering committee's original agreement did not have, as is listed in this, the Dominion Marine Association. It did not have the Canadian Lake Carriers Association. In its place it had two umbrella employee groups.

In an attempt to keep the committee's hearings short, at the steering committee I was asked to see if the two union groups that had requested to speak would agree not to appear and take the CLC as their umbrella group. They did so with the understanding that there was only one employer group in the transportation system presenting before the group. So in effect they were notified or asked if they would not appear, recognizing that the CLC would represent them. They both agreed to that but find out that in the place that was assigned to them they have been replaced by two employer groups.

That is not what I consider a fair deal for the groups that are trying to accommodate the passage of this legislation.

[*Translation*]

ments pertinents . . . Ou alors je pourrai moi-même les déposer devant le Comité. Il n'est pas nécessaire d'annexer tout cela au procès-verbal, mais il faudrait qu'il soit consigné au procès-verbal que le Comité les a reçus et que nous allons examiner un peu plus tard la question de savoir si nous devons ou non les annexer au procès-verbal.

M.Dubois: Il n'y a pas de problème lorsque nous recevons des lettres ou certains des documents que les autres députés ont devant eux. Cela m'est égal, mais j'aimerais pouvoir les examiner avant . . .

M. Wenman: C'est justement cela que j'aimerais que nous fassions, car je tiens à ce que le Comité ait accès à tous les renseignements fournis par toutes les parties concernées, que ce soit directement, par leur comparution, ou indirectement, par le courrier ou par l'intermédiaire de députés, car lorsque nous en serons arrivés à l'étape de l'étude approfondie, j'aimerais être certain que le Comité et notre personnel disposent de tous les renseignements pertinents . . . afin que nous soyons bien en mesure de préparer un bon rapport.

Merci, monsieur le président.

M. Dubois: Très bien.

M. Murphy a discuté en privé avec moi de certains autres points.

Vous aimeriez peut-être ouvrir le débat là-dessus.

M. Murphy: Nous n'avons pas le quorum.

M. Dubois: Mais, même si nous n'avons pas le quorum nécessaire pour adopter des motions, vous pourriez peut-être expliquer votre point de vue ainsi que la façon dont nous avons réglé la situation, car j'en ai discuté au téléphone avec le greffier, mais il n'est pas là en ce moment. Nous n'avons parmi nous qu'un représentant du greffier. Je tiens à ce que tout ce que nous avons décidé et tout ce dont nous avons discuté avec le greffier soit bien clair.

M. Wenman: Pourquoi n'essayerions-nous pas d'en arriver à une entente? Nous pourrions attendre que tous les membres du Comité soient présents pour voter. Nous pourrions peut-être très bien en arriver à un consensus en attendant.

M. Murphy: J'ai un petit problème, car la liste approuvée par le comité directeur ne comprend pas la Dominion Marine Association, ni l'Association canadienne des armateurs des Grands-Lacs. À la place de ces deux associations, il y a deux fédérations d'employés.

En vue de ne pas trop prolonger les audiences du Comité, on m'a demandé, lors de la réunion du comité directeur, de voir avec les deux syndicats qui avaient demandé de comparaître s'ils ne pourraient pas se faire représenter par le Congrès du Travail du Canada. Ils ont accepté à la condition qu'un seul groupe d'employeurs du côté des transports soit représenté. Ils ont donc été avisés, ou plutôt ils ont convenu de ne pas comparaître et ils ont accepté que ce soit le CTC qui les représente. Or, ils découvrent maintenant qu'ils ont été remplacés par deux groupes d'employeurs sur la liste.

Il me semble que cela n'est pas très juste envers des groupes qui essaient de faciliter l'adoption de ce projet de loi.

[*Texte*]

Mr. Dubois: Mr. Chairman, I discussed this with the clerk on the phone. That is why I wanted Mr. Morawski to be there. Mr. Morawski told me by telephone that the two groups, the Dominion Marine Association and the Canadian Lake Carriers Association, are not members of FETCO.

• 1740

When we discussed that, our first concern was that these two groups were part of the FETCO group, just as the unions said that they are part of the Canadian Labour Congress. The Clerk said to me on the phone that the Dominion Marine Association and Canadian Lake Carriers Association are not part of FETCO. They do not know... maybe they know FETCO, but... The Clerk had in mind their main concern was that they have the opportunity to appear before the committee if we have some change. This is the reason he put these two organizations in place on Thursday, June 21. Moreover, the Clerk said to me that these two groups insist on coming. I understand your point. Normally we accept this principle, but these two groups said to the Clerk that they are not members of FETCO. However, I would like to hear some other comments.

Mr. Wenman: Subject to the reality that it will not in fact impede the ability of this committee to report to the House no later than Monday, or whatever day we have set as a target—I think it is Monday we want to report, is it? Monday or Friday morning?

Mr. Dubois: Friday morning.

Mr. Wenman: Whenever it is, subject to the fact that it will not cause undue delay, I certainly would not want to think that this committee in some way stopped a union group that wanted to appear from appearing. I will ask you whether you want a motion or a consensus. I respectfully suggest that these two union groups be invited to appear and that we find space to accommodate them, especially since we were going to be finishing early. As it ended up, some people in fact could not appear. I therefore suggest that we hear them.

Similarly, we have not heard from any representation of the academic community. Unfortunately, Mr. Wheeler, I understand, is unavailable. I did express the particular interest that just somewhere in there, again within the constraint of time, even if it were very briefly, I would very much like to recommend that we hear Albert Prossin. As you know the University College of Cape Breton established a Chair in occupational health and safety. I think in recognition of the concern that this committee shows for health and safety particularly, there seems to be agreement that that section is very strongly supported; therefore I think it is important that we hear comments from the academic community. So I would like to see both the two union groups and the academic fit within the current structure of hearings that will allow us time to report, if it is at all possible.

[*Traduction*]

M. Dubois: Monsieur le président, j'ai discuté de cela au téléphone avec le greffier. C'est d'ailleurs pour cette raison que je tenais à ce que M. Morawski soit là. M. Morawski m'a dit au téléphone que les deux groupes, à savoir la *Dominion Marine Association* et l'Association canadienne des armateurs des Grands Lacs, ne sont pas membres de l'ETCOF.

Lorsque nous avons discuté de cela, notre première oréoccupation était que ces deux groupes faisaient partie de l'ETCOF, tout comme les syndicats avaient dit être membres du Congrès du travail du Canada. Le greffier m'avait dit au téléphone que la *Dominion Marine Association* et l'Association canadienne des armateurs des Grands Lacs ne faisaient pas partie de l'ETCOF. Ils ne savent pas... Ils connaissent peut-être l'ETCOF, mais... Le greffier avait en tête leur principale préoccupation, notamment qu'ils aient la possibilité de comparaître devant le Comité s'il y avait des changements. C'est pour cette raison qu'il a inscrit ces deux organismes pour le jeudi 21 juin. Le greffier m'a même dit que ces deux groupes avaient beaucoup insisté sur leur désir de comparaître devant le Comité. Je comprends votre point de vue. En règle générale, nous accepterions ce principe, mais ces deux groupes avaient dit au greffier qu'ils n'étaient pas membres de l'ETCOF. Je suis cependant prêt à entendre d'autres commentaires.

M. Wenman: Étant donné que cela n'empêcherait pas le Comité de présenter son rapport à la Chambre au plus tard lundi... Je ne sais plus sur quel jour nous nous étions fixés... Mais je pense que c'est bien lundi que nous voulons faire rapport, n'est-ce pas? Lundi ou alors vendredi matin?

M. Dubois: Vendredi matin.

M. Wenman: Étant donné que la comparution de ce groupe ne retardera pas le travail du Comité, je ne voudrais pas que l'on puisse dire que le Comité a refusé d'entendre un syndicat qui voulait comparaître. J'aimerais savoir si vous voulez avoir une motion ou un consensus. Je pense pour ma part que nous devrions inviter ces deux syndicats à comparaîtrre et que nous devrions faire le nécessaire pour leur trouver une place dans notre emploi du temps, étant donné surtout que nous allons terminer assez tôt. En fin de compte, certains témoins qui avaient été invités n'ont pas pu venir, et c'est pourquoi je proposerais que nous les entendions.

Nous n'avons pas non plus entendu de représentants du monde universitaire. Malheureusement, si j'ai bien compris, M. Wheeler ne pourra pas venir. J'avais dit vouloir entendre à un moment donné, et en tenant compte des limites temporelles qui nous avaient été imposées... Même si ce n'était que pour une très brève rencontre, je vous encouraqerais vivement à inviter Albert Prossin. Comme vous le savez, le *University College of Cape Breton* a créé une chaire d'hygiène et de sécurité du travail. Étant donné l'intérêt particulier que le Comité porte aux questions de la santé et de la sécurité—il semblerait que nous appuyions tous fermement ces aspects-là du projet de loi—je pense qu'il est important que nous entendions le point de vue du monde universitaire. C'est pourquoi je pense qu'il serait bon, si cela est possible, et dans la mesure où cela ne nous empêcherait pas de respecter les

[*Text*]

Mr. Dubois: But you do not say anything about the two groups on Thursday morning. You talk about academic people, but you do not talk about the two groups on Thursday morning.

Mr. Wenman: Which groups are they? I am sorry.

Mr. Dubois: Dominion Marine Association and the Canadian Lake Carriers Association.

Mr. Wenman: Well, I know that we will have academics in fact appearing in the sense that everyone who hires an employee, hires someone who is academically competent; whether it is the employers or the employees, there are people with degrees from varying universities, but I felt specifically that I would like to see someone from the academic community, the university community, and thereby recognize what is being established here in this health and safety studies chair. I think that is very positive. I want to encourage it and I want to encourage it by having at least one representative of that group here before us.

Mr. Dubois: I understand your point. What is it you said about these two groups on Thursday morning? Do you agree or do you not agree that they come?

Mr. Wenman: Obviously if we have invited groups, the groups we have invited will have to be heard. You do not invite and uninvite; that means we have to either extend the time on some of the hearings in some of the places and make it very late at night if that is what has to be. It could have been last Wednesday, Thursday or Friday, but you chose not to have those dates. It could have been any of those dates if we in fact had heard earlier. The government party decided that we did not have the time, but I want to fit them in if we can, as strained as it will make it on all of us and as difficult as it will make our task.

Mr. Dubois: Okay, Mr. Chairman, we will see. We do not have a quorum. Tomorrow morning we will have a quorum and we will discuss that between the two meetings, between 1:30 and 11:00 and we will see what is going on with the agenda.

• 1745

Mr. Wenman: By then, could perhaps the clerks, without inviting, check the availability of the three witnesess who were suggested, just to see if they would be available should we decide to invite them?

Mr. Dubois: Not until, Mr. Chairman, we decide what is the final schedule, because . . . About your academic people, we said no personally, and so . . .

Mr. Murphy: Mr. Chairman, I object to this whole process. We did not deal with the steering committee's report when we

[*Translation*]

délais prévus, que nous trouvions une place pour ces deux syndicats et pour des représentants du milieu universitaire dans l'emploi du temps actuel.

M. Dubois: Mais vous n'avez rien dit au sujet des deux groupes de jeudi matin. Vous avez parlé du monde universitaire, mais vous n'avez rien dit au sujet des deux groupes de jeudi matin.

M. Wenman: De quels groupes s'agit-il?

M. Dubois: De la *Dominion Marine Association* et de l'Association canadienne des armateurs des Grands Lacs.

M. Wenman: Des universitaires vont comparaître, car lorsqu'on embauche, on embauche quelqu'un qui a les compétences requises. Qu'il s'agisse d'employeur ou d'employé, il s'agit de personnes qui ont des diplômes universitaires. J'aimerais cependant que nous entendions quelqu'un qui représente véritablement les milieux universitaires, ce qui serait une façon de reconnaître et de souligner l'imoortance de la création de cette chaire d'hygiène et de sécurité du travail. Je pense qu'il s'agit là d'une initiative très positive que j'aimerais encourager. Et nous pourrions justement encourager ce genre de choses en recevant au moins un représentant de ce groupe.

M. Dubois: Je comprends votre point de vue. Mais qu'avez-vous dit au sujet des deux groupes de jeudi matin? Êtes-vous pour ou contre leur comparution devant le Comité?

M. Wenman: Il est évident que si nous avons invité certains groupes, nous devrons les entendre. Nous ne pouvons pas lancer une invitation et la retirer par la suite. Cela signifie que nous devrons soit prolonger certaines de nos audiences, soit siéger très tard le soir. Nous aurions pu entendre ces personnes très tard le mercredi, le jeudi ou le vendredi, mais vous n'avez pas voulu de ces dates. Nous aurions pu choisir n'importe lequel de ces jours-là, si nous avions voulu les entendre auparavant. Le parti ministériel avait cependant décidé que nous n'en avions pas le temps. J'aimerais cependant que nous leur trouvions une place, si cela est possible, malgré toutes les contraintes que cela nous imposerait.

M. Dubois: Très bien. Nous verrons ce que nous pourrons faire, monsieur le président. Nous n'avons pas le quorum. Nous l'aurons cependant demain matin et nous discuterons de cela entre les deux réunions, c'est-à-dire entre 13h30 et 11 heures. Nous pourrons regarder ce qui se passe du côté de l'emploi du temps du Comité.

M. Wenman: D'ici là, les greffiers pourraient-ils vérifier auprès des témoins, sans pour autant les inviter à comparaître, s'ils pourraient éventuellement se libérer, au cas où nous déciderions de les inviter?

M. Dubois: Non, monsieur le président, tant que nous n'aurons pas fixé l'emploi du temps définitif, car . . . Pour ce qui est des représentants du monde universitaire, nous avons dit non, et par conséquent . . .

M. Murphy: Monsieur le président, je m'oppose à tout ce processus. Nous n'avons pas étudié le rapport du comité

[*Texte*]

should have at the beginning of today's meeting. What the parliamentary secretary is telling me is we are not going to deal with it this evening. Then on what grounds is the committee hearing a witness this evening, since we have not okayed the procedure of the schedule of witnesses? I think, since the House is sitting until 9 p.m. this evening, we could find enough Liberals who might be interested in attending this evening.

Mr. Dubois: It is all right. You want to have the steering committee tonight, okay; there is no problem.

Mr. Murphy: No, not the steering committee, I want the full committee to decide now.

Mr. Dubois: It is all right. I misrepresented your words. At 7.30 p.m. we will be there, Mr. Chairman, and we will discuss that.

Mr. Wenman: I want to support that, because I would not want it to appear as if the government was trying to delay anything again before time so that these people could not be . . .

Mr. Dubois: No, no. You want to add some academic persons; you want to make a delay on the . . .

Mr. Wenman: No, I am not adding; I am repeating my request to the steering committee. It was not met because the first witness I asked for was not available.

Mr. Dubois: Okay.

The Vice-Chairman: We will adjourn until 7.30 p.m.

[*Traduction*]

directeur au début de la réunion d'aujourd'hui comme nous aurions dû le faire. Ce que le secrétaire parlementaire me dit, c'est que nous n'allons pas non plus l'étudier ce soir. À quel titre le Comité entendra-t-il un témoin ce soir, étant donné que nous n'avons pas encore aporouvé le calendrier? Étant donné que la Chambre va siéqer jusqu'à 21 heures ce soir, je pense qu'il nous serait possible de trouver suffisamment de Libéraux pour la séance de ce soir.

M. Dubois: Très bien. Si vous voulez que le comité directeur se réunisse ce soir, il n'y a pas de problème.

M. Murphy: Non, je ne parlais pas du comité directeur. J'aimerais que le comité entier en décide tout de suite.

M. Dubois: Très bien. Je vous avais mal compris. Nous serons là à 19h30, monsieur le président, et nous pourrons en discuter à ce moment-là.

M. Wenman: J'appuie cela, car je ne voudrais pas que les gens aient l'impression que le gouvernement essayait de retarder les choses pour que ces personnes ne puissent pas . . .

M. Dubois: Non. Vous voulez ajouter des représentants du monde universitaire; vous voulez retarder . . .

M. Wenman: Non, je n'ajoute rien. Je répétais tout simplement ma demande au comité directeur. On n'a pas accédé à ma demande, parce que le premier témoin que j'avais demandé qu'on invite ne pouvait pas venir.

M. Dubois: D'accord.

Le vice-président: La séance est levée. Nous allons reprendre à 19h30.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Department of Labour:
W. Porteous, Assistant Deputy Minister;
W.P. Kelly, Senior Assistant Deputy Minister.

Du ministère du Travail:
W. Porteous, Sous-ministre adjoint;
W.P. Kelly, Sous-ministre adjoint principal.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Monday, June 18, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 8

Le lundi 18 juin 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act

CONCERNANT:

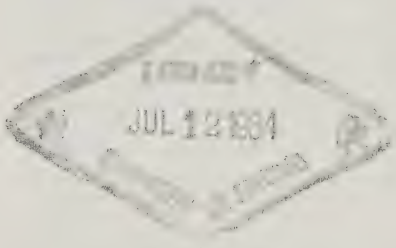
Projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

36417—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Lyle S. Kristiansen
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Ursula Appolloni
Herb Breau
Coline Campbell
Alexandre Cyr
Albert Cooper
Raymond Dupont
Peter Lang
Rod Murphy
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JUNE 18, 1984
(14)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 7:40 o'clock p.m., this day, the Vice-Chairman, Mr. André Bachand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Massé and Wenman.

Alternates present: Messrs. Murphy and St. Germain.

Other Member present: The Hon. Bryce Mackasey.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Katharine Dunkley and Margi Young, Researchers.

Witnesses: Mr. Donald Logan. *From the Canadian Manufacturers Association*: Mr. André Fortier, Chairman, Industrial Relations Committee and Mr. Peter Doyle, Director, Industrial Relations.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, June 11, 1984 relating to Bill C-34 (*See Minutes of Proceedings Monday, June 18, 1984, Issue N° 7*).

The Committee resumed consideration of the First Report of the Sub-committee on Agenda and Procedure.

It was agreed,—That the First Report of the Sub-committee on Agenda and Procedure be amended as follows:

—by deleting the Canadian Federation of Independent Business from the schedule for Monday, June 18, 1984 at 9:00 p.m.;

—by deleting the Canadian Advisory Council on the Status of Women from the schedule on Wednesday, June 20, 1984 at 3:30 p.m. and replacing it with the National Action Committee in that same time slot;

—by adding the Canadian Railway Labour Association and the Council of Aviation Unions to the schedule on Wednesday, June 20, 1984, at 5:00 p.m.;

—by adding Dr. Prossin of the Atlantic Foundation for Occupational Health and Safety of Cape Breton to the schedule on Wednesday, June 20, 1984, at 9:00 p.m.;

—by adding the Dominion Marine Association and the Great Lakes Carriers to the schedule on Thursday, June 21, 1984, at 9:30 a.m.;

—by proceeding to clause by clause consideration of Bill C-34 on Thursday, June 21, 1984 at 3:30 p.m.; and

—by deleting Dr. Weiler of Harvard University from the schedule on Thursday, June 21, 1984, at 3:30 p.m.

On motion of Mr. Dubois, it was agreed,—That the First Report of the Sub-committee on Agenda and Procedure be adopted as amended.

Mr. Logan made a statement and answered questions.

Messrs. Fortier and Doyle made statements and answered questions.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 18 JUIN 1984
(14)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 19 h 40, sous la présidence de M. André Bachand (*vice-président*).

Membres du Comité présents: MM. Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Massé, Wenman.

Substituts présents: MM. Murphy, St. Germain.

Autre député présent: L'honorable Bryce Mackasey.

Aussi présents: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, Katharine Dunkley, Margi Young, chargés de recherche.

Témoins: M. Donald Logan. *De l'Association des manufacturiers canadiens*: M. André Fortier, président, Comité des relations industrielles et M. Peter Doyle, directeur, Relations industrielles.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du lundi 11 juin 1984 touchant le projet de loi C-34 (*Voir Procès-verbal du lundi 18 juin 1984, fascicule n° 7*).

Le Comité reprend l'examen du Premier rapport du Sous-comité du programme et de la procédure.

Il est convenu,—Que le Premier rapport du Sous-comité du programme et de la procédure soit modifié comme suit:

—en rayant de l'horaire du lundi 18 juin 1984, à 21 heures, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante;

—en rayant de l'horaire du mercredi 20 juin 1984, à 15 h 30, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, et en y substituant le Comité d'action nationale au même jour et à la même heure;

—en ajoutant à l'horaire du mercredi 20 juin 1984, à 17 heures, l'Association des syndicats de cheminots du Canada et le «*Council of Aviation Unions*»;

—en ajoutant à l'horaire du mercredi 20 juin 1984, à 21 heures, M. Prossin, de l'«*Atlantic Foundation for Occupational Health and Safety of Cape Breton*»;

—en ajoutant à l'horaire du jeudi 21 juin 1984, à 9 h 30, la «*Dominion Marine Association*» et la «*Great Lakes Carriers*»;

—en procédant à l'examen, article par article, du projet de loi C-34, le jeudi 21 juin 1984, à 15 h 30;

—en rayant de l'horaire du jeudi 21 juin 1984, à 15 h 30, M. Weiler, de l'université Harvard.

Sur motion de M. Dubois, *il est convenu*,—Que le Premier rapport du Sous-comité du programme et de la procédure soit adopté sous sa forme modifiée.

M. Logan fait une déclaration et répond aux questions.

MM. Fortier et Doyle font une déclaration et répondent aux questions.

On motion of Mr. Dubois, it was agreed,—That the documents presented by the Canadian Manufacturers Association, namely: Discussion Paper—Costs and Benefits of Employment and Social Programs: Where should the Priorities lie?; Industrial Relations Bulletin; Comments by the Canadian Manufacturers' Association; Statement by André Fortier, Chairman, National Industrial Relations Committee be appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendices (TRAV-III), (TRAV-IV), (TRAV-V), (TRAV-VI)*).

At 10:32 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Sur motion de M. Dubois, *il est convenu*,—Que les documents présentés par l'Association des manufacturiers canadiens, notamment «*Discussion Paper—Costs and Benefits of Employment and Social Programs: Where should the Priorities lie?*»; «*Industrial Relations Bulletin*»; «*Comments by the Canadian Manufacturers' Association*»; Déclaration d'André Fortier, président, Comité national des relations industrielles, figurent en annexe aux *Procès-verbaux et témoignages* de ce jour (*Voir Annexes (TRAV-III), (TRAV-IV), (TRAV-V), (TRAV-VI)*).

A 22 h 32, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith A. LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Monday, June 18, 1984

• 1941

Le vice-président: À l'ordre!

Je déclare la séance ouverte à 19h30. Le Comité poursuit l'étude du projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière. Nous avons un petit contretemps. Le groupe de témoins qui devait comparaître n'est pas encore arrivé. Cependant, M. Logan, qui nous a soumis un mémoire, est ici depuis cet après-midi. Avec le consentement du Comité, on pourrait l'entendre immédiatement, pour quelques minutes, jusqu'à ce que l'autre groupe arrive. Êtes-vous d'accord?

Mr. Dubois: Before that, Mr. Chairman, who do we not adopt right away the report of the steering committee, or make some amendments, if we want, and then hear Mr. Logan and also the Canadian Manufacturers' Association when they come. For myself, concerning Mr. Logan, I do not have any specific objection, but maybe it would be better to pass our steering committee report.

Mr. Wenman: I think the fact that Mr. Logan is here in advance is something that is of great assistance to the committee, because that in fact opens up another slot a little bit further on, and part of the objection to the steering committee report was the problem of fitting in the extra people we wanted to hear. So that does in fact open a space and we could fill in the two unions wherever we could. I certainly would be in favour of hearing Mr. Logan tonight and then filling that space. I think there is consensus that if we could fill in these three groups we have completed our hearings then and then we would get on with it.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Since everybody seems to have a different interpretation of what is actually on the agenda for the next three or four days, I think we had better clarify that first.

The Vice-Chairman: Go ahead if you have some suggestions.

Mr. Murphy: Well, I have the subcommittee report in front of me. Where we have an x pencilled into it, does this mean these groups are not coming?

Mr. Hawkes: I do not have anything with an x on it.

Mr. Murphy: I have pencilled x's on mine, which means we do have different reports. Can we clarify which is the actual first report and which groups have agreed to come at which times?

Mr. Dubois: Mr. Murphy is quite correct, because if we look at the report we have to adopt, it is not the same advance one we received in our office, it is amended. If we look, Mr. Chairman, on Thursday, June 21, Council of Aviation Unions,

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le lundi 18 juin 1984

The Vice-Chairman: Order please.

The meeting is called to order at 7.30. The committee resumes its consideration of Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act. We have a little problem. The group of witnesses that was supposed to be here has not yet arrived. However, Mr. Logan who has submitted a brief is here since this afternoon. With the committee's consent we could hear him immediately and allow him a few minutes until the other group arrives. Do you agree?

M. Dubois: Monsieur le président, pourquoi n'adopterions-nous pas immédiatement le rapport du comité de direction, ou n'y apporterions-nous pas certaines modifications avant d'entendre M. Logan et l'Association des manufacturiers canadiens lorsque ses représentants arriveront. Pour ma part, en ce qui concerne M. Logan, je n'ai pas d'objection à ce qu'on l'entende, mais auparavant, il vaudrait peut-être mieux d'adopter notre rapport du comité de direction.

M. Wenman: Je pense que le fait que M. Logan soit ici en avance peut aider grandement le Comité, parce que cela nous permettra peut-être d'entendre un autre témoin plus tard, compte tenu du fait que l'on déplorait, au comité de direction, la difficulté de pouvoir entendre d'autres témoins. Nous aurons donc ainsi la possibilité d'entendre d'autres témoins et d'insérer peut-être dans notre horaire les deux syndicats. Je serais certainement en faveur d'entendre M. Logan ce soir et d'accueillir d'autres témoins à sa place. Je pense que si nous pouvions insérer ces trois groupes dans notre horaire, cela complèterait notre série d'audiences et nous permettrait d'avancer.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Étant donné que chacun semble avoir une interprétation différente de notre horaire de travail pour les trois ou quatre prochains jours, je pense qu'il serait bon de tirer les choses au clair.

Le vice-président: Allez-y, si vous avez des suggestions.

M. Murphy: J'ai le rapport du Sous-comité devant les yeux. Lorsque les groupes sont marqués d'un *x* au crayon, cela veut-il dire qu'ils ne viennent pas?

M. Hawkes: Je n'ai pas de «*x*» sur mon horaire.

M. Murphy: Il y a des «*x*» sur le mien, ce qui veut dire que nous n'avons pas le même rapport. Peut-on savoir quel est le véritable premier rapport et quels sont les groupes que nous avons décidé de recevoir et quand?

M. Dubois: M. Murphy a tout à fait raison; le rapport qu'on doit adopter n'est pas le même que celui que nous avons reçu à notre bureau; il a été modifié. Si l'on regarde l'horaire du jeudi 21 juin, monsieur le président, on a le *Council of Aviation*

[*Text*]

but what we saw this afternoon on the other paper that every member received, it is not a formal report of the subcommittee . . . we heard, on Thursday, the Marine Association and the Canadian Laker Carriers Association. So I think the paper we have in front of us is wrong because the clerk made some changes and I think we are right to make some adjustments.

Mr. Wenman: I would like to suggest a few adjustments. Since we have the Seventh Day Adventists scheduled to appear before us now, that opens a slot at 11. Dr. Wheeler from Harvard University, I understand is not available, therefore we could put Dr. Prossin in there and we could put the two unions in at the 11 o'clock hearing and hear them from 11 to 12 or 12.30, if that was satisfactory, and then we could proceed exactly according to the schedule.

The Vice-Chairman: One thing, Mr Wenman, I do not believe that Mr. Logan represents the Seventh Day Adventists.

Mr. Wenman: Which church group . . . ?

Mr. Donald Logan (Individual Presentation): I am here as a private citizen. I do not represent a church group *per se*, although I do belong to one.

Mr. Wenman: All right.

Mr. Dubois: Mr. Chairman, a point of order. I would make a suggestion concerning the document I received in my office concerning June 21, Thursday. We have the Marine Association and the Canadian Lake Carriers Association.

• 1945

From these two groups, the clerks, come the dates and the hours. So I will suggest that we stay with this day, June 21, as it is on the paper we received in our offices, and that we put the two unions, the Canadian Railway Labour Association and Council of Aviation Unions on Wednesday, June 20, at 9.00 p.m.

An Hon. Member: Would you consider 5.00 p.m.?

Mr. Dubois: I do not care about the hour of 5.00 p.m.

Mr. Wenman: I mean immediately following the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

Mr. Dubois: Yes, okay, the two unions at 5.00 p.m., so if we come back on June 18, we will scrap the Canadian Federation of Independent Business. They said they do not want to come, and they sent us a letter. It will be an amendment to that.

Tuesday, June 19, for me is all right.

Mr. Wenman: On the matter of Wednesday, Mr. Chairman, the . . .

Mr. Dubois: We go to Wednesday.

Mr. Wenman: Okay.

Mr. Dubois: Wednesday, 3.30 p.m., we will have the Canadian Advisory Council on the Status of Women, then the two unions . . .

[*Translation*]

Unions, mais l'autre document que tous les membres ont reçu cet après-midi n'est pas un rapport officiel du Sous-comité; jeudi, nous avons entendu la *Marine Association* et la *Canadian Lacker Carriers Association*. Le document que nous avons devant nous n'est donc pas le bon; le greffier a fait quelques changements et je pense nous devons faire quelques ajustements.

M. Wenman: J'aimerais en suggérer quelques uns. Étant donné que le groupe *Seventh Day Adventits* comparaîtra devant nous ce soir, cela libère la réunion de 11 heures. Le Dr Wheeler de l'université Harvard ne peut pas se rendre, je pense, nous pourrions donc accueillir à sa place M. Prossin et insérer les 2 syndicats pour la réunion de 11 heures, soit de 11 heures à 12 heures ou 12h30, si cela vous convient, ensuite nous pourrions nous en tenir à l'horaire établi.

Le vice-président: Une chose, monsieur Wenman, je ne crois pas que M. Logan représente le groupe *Seventh Day Adventists*.

M. Wenman: Quel groupe religieux . . . ?

M. Donald Logan (simple individu): Je suis ici à titre de simple individu. Je ne représente pas de groupe religieux comme tel, bien que je sois membre d'un groupe.

M. Wenman: Très bien.

M. Dubois: Monsieur le président, j'invoque le règlement. J'aimerais faire une suggestion concernant le document que j'ai reçu à mon bureau portant sur la journée du jeudi 21 juin. On a la *Marine Association* et la *Canadian Lake Carriers Association*.

Les greffiers nous ont donné la date et l'heure de comparution de ces deux groupes. Je suggère qu'on s'en tienne à l'horaire que nous avons reçu à notre bureau pour la journée du 21 juin et que nous insérions les deux syndicats, soit l'Association des syndicats de cheminots canadiens et le *Council of Aviation Unions*; le mercredi 20 juin à 21 heures.

Une voix: Pourquoi pas 17 heures?

M. Dubois: Peu m'importe l'heure.

M. Wenman: Cela voudrait dire immédiatement après le Conseil consultatif canadien sur le Statut de la femme.

M. Dubois: Oui, ça va, les deux syndicats è 17h00; et si l'on revient au 18 juin, on biffe la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante qui nous a fait savoir dans une lettre qu'elle ne voulait pas comparaître. Voilà donc un changement au programme.

La journée du mardi 19 juin me convient.

M. Wenman: Pour la journée de mercredi, monsieur le président, le . . .

M. Dubois: Nous y arrivons à mercredi.

M. Wenman: Cela va.

M. Dubois: Le mercredi à 15h30, nous accueillerons le Conseil consultatif canadien sur le Statut de la femme, ensuite les deux syndicats . . .

[*Texte*]

Mr. Wenman: No, Mr. Chairman, I am sorry, we have a correction there. If you take the group which was referred to our offices which I understood would be appearing, we have the National Action Committee on the Status of Women appearing. That name is on one chart, and on the other chart is the Canadian Advisory Council on the Status of Women. I understand it is the National Action Committee which is appearing, in fact. I am asking if the Canadian Advisory Council on the Status of Women also should be appearing with the National Action Committee.

Mr. Dubois: I am sorry. You are quite right; it is the National Action Committee on the Status of Women.

Mr. Wenman: There is another group, I understand, the Canadian Advisory Council on the Status of Women, which may also wish to appear. Is that not correct? Could someone confirm that, please?

Mr. Dubois: No, they changed their minds, Mr. Wenman.

The Vice-Chairman: They refused to appear.

Mr. Wenman: Fine.

Mr. Dubois: So on Wednesday, June 20, we have the National Action Committee on the Status of Women at 3.30 p.m.; at 5.00 p.m., we have the two unions; at 7.30 p.m., we have *Centrale des syndicats démocratiques et la Confédération des syndicats nationaux de Québec*. It is the CSN and CSD from Quebec at 7.30 p.m.

On Thursday, June 21: Dominion Marine Association and The Canadian Lake Carriers Association at 9.30 a.m., the Seventh Day Adventists at 11.00 a.m., and we go to clause-by-clause study at 3.30 p.m.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, I have question on that. Are the Seventh Day Adventists appearing as a separate group?

Mr. Dubois: Yes.

Mr. Wenman: So there will be yourself and them as well, then?

The Vice-Chairman: Yes, but when he asked, Mr. Wenman, as I discussed with you, the representative is prepared to deposit his brief and take maybe 10 minutes.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, I agree. I will be very pleased to hear his brief.

Mr. Dubois: I move, Mr. Chairman, that the agenda . . .

Mr. Wenman: Mr. Chairman, the only thing you have missed is that Dr. Wheeler, of course, is not able to come, and I had asked in his stead to have Dr. Crossan come. Now, since we have reached consensus on this the entire way through and have agreed to the timetable as suggested by the steering committee, by the government, with no objections, I think you should accommodate my request on this occasion.

Mr. Dubois: What is the name of the man?

[*Traduction*]

M. Wenman: Non, monsieur le président, je m'excuse, il y a une correction ici. Selon le document que nous avons reçu à notre bureau, c'est le Comité national d'action sur le Statut de la femme qui doit comparaître. Le nom de ce groupe paraît è l'horaire, et sur l'autre horaire, c'est celui du Conseil consultatif canadien sur le Statut de la femme. Je pense que c'est plutôt le Comité national d'action qui doit comparaître. Je me demande si le Conseil consultatif canadien ne devrait pas aussi comparaître avec le Comité national d'action.

M. Dubois: Je m'excuse. Vous avez tout à fait raison; il s'agit bien du Comité national d'action sur le Statut de la femme.

M. Wenman: Il y a aussi un autre groupe, je pense, le Conseil consultatif canadien sur le Statut de la femme qui aimerait comparaître également. Est-ce bien vrai? Quelqu'un pourrait-il le confirmer s'il vous plaît?

M. Dubois: Non, le groupe a changé d'avis, monsieur Wenman.

Le vice-président: Il a refusé de comparaître.

M. Wenman: Très bien.

M. Dubois: Alors, pour le mercredi 20 juin, nous avons le Comité national d'action sur le Statut de la femme à 15h30; à 17 heures, les deux syndicats; à 19h30, la Centrale des syndicats démocratiques et la Confédération des syndicats nationaux de Québec. Il s'agit donc de la CSN et de la CSD de Québec à 19h30.

Le jeudi 21 juin: la *Dominion Marine Association* et la *Canadian Lake Carriers Association* à 9h30, le *Seven Day Adventists* à 11 heures, et l'étude détaillée du projet de loi à 15h30.

M. Wenman: Monsieur le président, j'ai une question à ce sujet. Le *Seventh Day Adventists* comparaît-il à titre de groupe distinct?

M. Dubois: Oui.

M. Wenman: Il y aura donc vous et les autres?

Le vice-président: Oui, mais comme j'en ai discuté avec vous, monsieur Wenman, le représentant est prêt à présenter son mémoire et à passer une dizaine de minutes avec nous.

M. Wenman: Monsieur le président, je suis d'accord. Je serai très heureux d'entendre son mémoire.

M. Dubois: Je propose, monsieur le président, que l'horaire . . .

M. Wenman: Monsieur le président, la seule chose que vous avez oubliée, c'est que le D[r] Wheeler ne peut évidemment pas venir, et j'ai demandé qu'on accueille à sa place le D[r] Crossan. Étant donné que nous nous sommes entendus sur toute la ligne et que nous avons convenu de l'horaire qui nous a été proposé par le Comité de direction, par le gouvernement, sans opposition aucune, je pense que vcus devriez accéder à ma demande.

M. Dubois: Quel est le nom du témoin?

[*Text*]

Mr. Wenman: As I mentioned, Dr. Crossan is in fact . . . Well, a new chair on health and safety has been established at Cape Breton University. Health and safety is a major area of importance and common concern to us; it is of unanimous concern. I feel we should hear this expertise and recognize the academic community as part of the broad process of public hearing, and therefore, I have asked that we have that committee. I did have three names down. John Fryer had suggested the name of Dr. Ron Woods as well, but since that did not seem to receive favour, I would like to come back to Dr. Prossin. I understand he has asked to be heard as well.

• 1950

Mr. Dubois: Okay. Could you suggest Wednesday night?

Mr. Wenman: Wednesday at 9.00 p.m.?

Mr. Dubois: At 9.00 p.m.

Mr. Wenman: That is fine with me. I would prefer to do it at 3.00 p.m., to stay with the schedule, because it is pretty tight as it is.

Mr. Dubois: I hate to work, so there is no problem about that.

Mr. Wenman: At your pleasure.

The Vice-Chairman: I can tell the committee I have already called Dr. Prossin of Atlantic Occupational Health and Safety. He has already called to be heard on this committee.

Mr. Dubois: So it will be Wednesday at 9.00 p.m.

Mr. Wenman: Or Thursday at 12.00 noon. What time are you suggesting now?

Mr. Hawkes: Wednesday at 9.00 p.m. or Thursday at 12.00 noon. Either time should be okay.

Mr. Dubois: Would that be agreeable?

Mr. Murphy: I think that is agreeable, but in that case, I would like to see us start the clause-by-clause discussion at 3.30 p.m. on Thursday.

Mr. Dubois: That is right, on Thursday.

Mr. Wenman: I think Wednesday night might be a better time because we know we can carry on then for sure, and it does not cause another session and another process to set up.

Mr. Dubois: Okay, I do not remember the doctor's name.

Mr. Wenman: Dr. Prossin.

Mr. Dubois: Dr. Prossin at 9.00 p.m. on Wednesday.

Mr. Murphy: And clause-by-clause discussion at what time?

Mr. Dubois: At 3.30 p.m. on Thursday, June 21.

Mr. Wenman: Very good. I have one last question before you approve. I would ask the chairman if there are any others who have asked to appear before our committee, who have not received consideration to appear by our steering committee.

[*Translation*]

M. Wenman: Comme je l'ai mentionné, le Dr Crossan est en fait . . . Une nouvelle chaire sur la santé et la sécurité au travail a été établie à l'Université du Cap Breton. La santé et la sécurité est une question de grande importance qui nous concerne tous. Je pense que nous devrions entendre ce témoin et admettre le milieu universitaire dans le vaste processus des audiences publiques et c'est pourquoi j'ai demandé à entendre ce spécialiste. J'avais trois noms sur ma liste. John Fryer avait suggéré le nom du Dr Ron Woods, mais comme on ne semble pas tout à fait d'accord, j'aimerais proposer de nouveau le nom du Dr Prossin qui a également demandé à comparaître, je pense.

M. Dubois: Très bien. Que diriez-vous de mercredi soir?

M. Wenman: Mercredi à 21 heures?

M. Dubois: À 21 heures.

M. Wenman: Cela me va. J'aurais préféré que la réunion ait lieu à 15 heures, pour ne pas déranger l'horaire qui est déjà assez serré.

M. Dubois: Je déteste travailler, alors cela ne pose aucun problème.

M. Wenman: Comme vous voudrez.

Le vice-président: J'ai déjà communiqué avec le Dr Prossin de la *Atlantic Occupational Health and Safety*. Il a déjà demandé à comparaître devant le comité.

M. Dubois: Ce sera donc mercredi à 21 heures.

M. Wenman: Ou jeudi à 12 heures. Que proposez-vous maintenant?

M. Hawkes: Mercredi à 21 heures ou jeudi à 12 heures. Peu importe.

M. Dubois: Cela vous conviendrait?

M. Murphy: Je pense que cela va, mais j'aimerais qu'on commence l'étude détaillée du projet de loi jeudi à 15h30.

M. Dubois: Cela va, jeudi.

M. Wenman: Je pense que mercredi soir vaudrait mieux, parce qu'on serait assuré de pouvoir continuer et cela nous éviterait de tenir une autre réunion.

M. Dubois: Très bien, je ne me souviens pas du nom du docteur.

M. Wenman: Dr Prossin.

M. Dubois: Dr Prossin à 21 heures mercredi.

M. Murphy: Et l'étude article par article à quelle heure?

M. Dubois: À 15h30, le jeudi 21 juin.

M. Wenman: Très bien. J'ai une dernière question avant qu'on approuve le rapport. J'aimerais demander au président si d'autres groupes ou personnes ont demandé à comparaître devant le Comité et dont le comité de direction n'a pas étudié la demande.

[*Texte*]

Le vice-président: Pour autant que je sache, nous n'avons refusé à personne de comparaître et toute demande qui nous a été soumise a été considérée, du moins jusqu'à maintenant.

Mr. Wenman: Then, Mr. Chairman, I think we have kept the full spirit of democracy. Except for the compacting, the process of hearing will be complete with that list. I think that sounds good and it sounds good with the agenda, and I would approve the agenda as recommended by my colleague.

Mr. Dubois: All right.

The Vice-Chairman: Is it agreed?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Murphy: I have just one question, Mr. Chairperson. This afternoon the Minister talked about our finishing our work on Friday. If that happened, there would be some discussion between House Leaders with regards to trying to make this Bill's passage a priority for next week. During the supper hour, I thought about this for a while and I was confused. Does he mean we finish our work on Friday or does he mean the committee tables the report in the House on Friday? Do you have an understanding of what the Minister meant?

The Vice-Chairman: The way I understand this is that we finish our work in the committee for Friday, that the Bill gets out of the committee for Friday.

Mr. Murphy: Which means you would table it Friday or table it Monday? It makes a big difference in choosing the timetable.

Mr. Dubois: How long is it necessary for the clerk to report if we finish on Thursday night?

Mr. Wenman: I think what the Minister suggested and what all of us are saying is that we are going to try to report as quickly as we can. I think that is the intention of the committee, and I see no reason why we should waste time arguing about it at this stage. Let us get on with the hearings.

Mr. Dubois: Normally, if it is possible that we finish the Bill on Thursday night, we would report on Friday morning, so I think this would be the best way to start the report stage on Monday.

The Vice-Chairman: Yes, but the clerk told me there would be no problem if we could go through the full night on Thursday, because the Justice committee finished at 10.00 a.m. and made their report in the House in the afternoon.

Mr. Wenman: I see no problem. I have no intention of filibustering this in any way, shape or form. I am ready to proceed as quickly as we can, with all sanity and full hearings, so until we run into problems, I think we should not worry about it.

[*Traduction*]

The Vice-Chairman: As far as I know, we have not refused anyone and every request that was submitted to us was considered, at least up until now.

M. Wenman: Alors, monsieur le président, je pense que nous avons respecté l'esprit de la démocratie. Sauf pour l'horaire qui est serré, le processus des audiences sera complet avec la liste que nous sommes sur le point d'approuver. Cela m'apparaît satisfaisant, l'horaire me semble juste, et je serais prêt à l'approuver tel que recommandé par mon collègue.

M. Dubois: Très bien.

Le vice-président: Adopté?

Des voix: Adopté.

M. Murphy: J'ai une question, monsieur le président. Cet après-midi, le ministre a dit que nous terminerions notre travail vendredi. Si on y arrive, il y aurait probablement des discussions entre les leaders à la Chambre pour tenter de faire adopter le projet de loi en priorité la semaine prochaine. Pendant le dîner, j'ai réfléchi un peu à cela et ce n'était pas tout à fait clair dans mon esprit. Le ministre veut-il dire que nous devons avoir terminé notre travail vendredi ou veut-il dire que le Comité déposera son rapport à la Chambre vendredi? Savez-vous au juste ce qu'a voulu dire le ministre?

Le vice-président: D'après moi, nous devrons avoir terminé notre travail en comité vendredi, de sorte que le projet de loi ne sera plus entre les mains du Comité vendredi.

M. Murphy: Ce qui veut dire que vous renverriez le projet de loi vendredi ou lundi? Cela fait une grosse différence sur le plan de l'horaire.

M. Dubois: Combien de temps faut-il pour que le greffier fasse son rapport si nous terminons jeudi soir?

M. Wenman: Ce que le ministre a suggéré, je pense, et ce que nous disons tous ici, c'est qu'il faut tenter de présenter notre rapport aussi tôt que possible. C'est ce que le Comité a l'intention de faire, je pense, et je ne vois pas pourquoi nous devrions perdre notre temps à en discuter. Passons immédiatement aux audiences.

M. Dubois: Normallement, s'il était possible de terminer l'étude du projet de loi jeudi soir, nous pourrions renvoyer le projet de loi à la Chambre vendredi matin, ce qui nous permettrait d'entreprendre le stade du rapport lundi.

Le vice-président: Oui, mais le greffier m'a dit qu'il n'y avait pas de problème si nous siégions toute la nuit, jeudi, parce que le Comité de la Justice a terminé ses travaux à 10 heures du matin et présenté son rapport à la Chambre dans l'après-midi.

M. Wenman: Je n'y vois pas de problème. Je n'ai aucunement l'intention de faire de l'obstruction. Je suis prêt à faire avancer le projet de loi aussi rapidement que possible et à procéder raisonnablement à toutes les audiences, alors je pense que nous ne devrions pas nous tracasser avant que les problèmes surgissent.

[*Text*]

• 1955

Mr. Dubois: I am very happy to hear that. Okay, Mr. Chairman, I think the report is agreed to.

Some hon. Members: Agreed.

The Vice-Chairman: Okay.

I believe our first witnesses, the Canadian Manufacturers Association, are in—I guess not. We will hear Mr. Logan.

First, Mr. Logan, I would like you to identify yourself, to say why you are here and whom you represent. I would ask you to be brief, maybe to give just the highlights . . . that will depend on the committee. The next group will be in very soon.

Mr. Logan: Thank you. I appreciate the opportunity of speaking to you tonight very much and will make it short.

My name is Don Logan. I am from Winnipeg and I am appearing as a private citizen. The group I belong to is widely known as Plymouth Brethren No. 4, although we do not assume any sectarian ground. I possibly represent a somewhat larger community than that because of the nature of what I am about to present. If that is enough identification, I will just proceed.

The brief has the simple object of appealing for recognition of conscience before God in the current amendments to the Canada Labour Code, Bill C-34. As a believer in the Lord Jesus Christ, I received the Bible as the inspired word of God and I seek to have my life governed by it in all its aspects. Corinthians II, Chapter 6, Verse 14 reads: "Be ye not unequally yoked together with unbelievers". In the light of this and other similar Bible passages, my conscience before God forbids participation in any arrangement that puts me into association with persons not of like faith, including financial participation. In accordance with this belief, I, along with many other Christians, have refrained from membership in, or contribution to, bodies such as professional associations, trade unions, trade associations, group pension plans or group insurance plans, even ownership of shares in publicly traded companies, any arrangement that involves me in a link with persons not of the same faith. I mention this to make it clear that it is not specifically unions that have been chosen for this, it governs us in virtually every aspect of our lives, touching many areas.

In Bill C-34 as it now stands, proposed new Section 162, incorporating what is probably known as the Rand formula, makes the contribution of the amount of the regular union dues mandatory, for non-members as well as members, where there is a union at the workplace. It would preclude entirely employment for a person of my beliefs with any organization covered by the Canada Labour Code where a union was in existence. While it may not be the intent of the proposed section to deprive people of their livelihood, that is certainly the effect it will have unless a conscience clause is incorpo-

[*Translation*]

M. Dubois: Vous m'en voyez ravi. Monsieur le président, je pense que le rapport est adopté.

Des voix: Adopté.

Le vice-président: Très bien.

Je pense que notre premier groupe de témoins, l'Association canadienne des manufacturiers est arrivée . . . Non. Nous entendrons donc M. Logan.

Monsieur Logan, j'aimerais d'abord que vous vous présentiez, que vous nous disiez pourquoi vous êtes là et qui vous représentez. Je vous demanderais d'être bref, de nous donner peut-être les grandes lignes . . . Tout dépendra du Comité. Le groupe suivant sera là très bientôt.

M. Logan: Merci. Je suis très heureux d'avoir l'occasion de m'adresser à vous ce soir, et je serai bref.

Je m'appelle Don Logan. Je viens de Winnipeg et je comparais à titre de simple citoyen. Le groupe auquel appartient est largement connu sous le nom de *Plymouth Brethren No. 4,* bien que nous n'ayons aucune attitude sectaire. Je représente probablement une communauté un peu plus grande que ce groupe, eu égard à la nature de l'exposé que je m'apprête à vous présenter. Si cela vous suffit comme identification, je procéderai immédiatement avec ma déclaration.

Le mémoire a pour objet simplement de vous demander de tenir compte de ceux qui croient en Dieu dans l'étude des amendements proposés au Code canadien du travail dans le projet de loi C-34. En tant que croyant en Notre-Seigneur Jésus-Christ, la bible est pour moi la parole inspirée de Dieu qui régit ma vie sous tous ses aspects. Le 14ième verset du sixième chapitre de la deuxième partie des Epitres aux Corinthiens dit: «Ne vous mettez pas avec les infidèles sous un joug étranger». À la lumière de cet extrait de la Bible et d'autres passages analogues, ma croyance en Dieu m'interdit de participer à toute affaire qui m'associerait à des personnes qui ne partagent pas ma foi, y compris l'appui financier. Conformément è cette croyance, j'ai moi-même, ainsi que de nombreux autres chrétiens, évité d'adhérer ou de cotiser à des organismes comme les associations professionnelles, syndicats, associations de travailleurs, Régime de pensions collectif, Régime d'assurances collectives, même de détenir des actions dans des compagnies publiques, de participer à des affaires qui m'associeraient à des personnes qui ne partagent pas ma foi. Je tiens à apporter cette précision, parce qu'il n'y a pas que les syndicats qui sont visés; notre religion gouverne presque tous les aspects de notre vie et touche à toute sorte de choses.

Selon le nouvel article 162 du projet de loi C-34 qui aurait pour effet d'incorporer ce qu'il est probablement convenu d'appeler la formule Rand, le montant des cotisations syndicales normales doit obligatoirement être versé par chaque employé, qu'il soit ou nom membre du syndicat. Cela empêcherait complètement une personne qui a mes croyances d'occuper un emploi au sein d'une organisation visée par le Code canadien du travail où il existe un syndicat. Bien que cet article n'ait pas pour objet de priver les gens de leur gagne-pain, c'est certainement l'effet qu'il entraînera à moins qu'on y

[*Texte*]

rated. The members of the committee know what the Canada Labour Code covers, so I do not need to describe that to you. It is a very extensive thing, involving transportation, communication, a great many job opportunities, so you realize the hardship it would create for such persons.

I have attached to my brief a group of half a dozen case histories, which have occurred over a protracted period in various parts of the country. With, I believe, one exception, they all eventuated in the individual's losing his employment. That, in most cases, was without the Rand formula's being in existence; where it is in existence, where the thing is formalized, he is sure to lose it.

Because conscience before God is not negotiable, provisions have been made for it in much legislation, particularly in the Commonwealth and in the U.S.A. In Canada, there is the longstanding exemption, on the basis of conscience, from bearing arms in military service, for example. Of the liberties in the new Constitution, the first of the fundamental freedoms is freedom of conscience and religion, the last is freedom of association, showing how much it has been in the minds of legislators in this country.

Interestingly, it is the NDP government of Manitoba that currently has just brought forward Bill 22, which is an Act to amend the Labour Relations Act and various other Acts of the legislature, and it has an excellent provision for conscience in it.

• 2000

It is there, incidentally, as a result of testimony like we are making today. It is embodied in the brief. I do not need to go into it in detail, but it states that an employee may apply to the labour board for determination that the employee is a member of a religious group which has as one of its articles of faith the belief that members of the group are precluded from being members of and financially supporting any union or professional association, and the employee has a personal belief in those articles of faith. Where the board makes that determination, the union is no longer obligated to act for that employee, and the employer of the employee deducts from the employee's wages the amount required under the legislation, but instead of remitting it to the union remits it to a charity agreed on by the employee and the union, or, if they do not agree, a charity designated by the board, and the employer is not in breach of the law on that account.

Another excellent provision is in the Trade Union Act of Saskatchewan, again, and very interestingly, passed by an NDP administration. It excludes from an appropriate unit of employees an employee where the board finds in its absolute discretion that the employee objects to joining or belonging to a trade union, or to paying dues and assessments to a trade union as a matter of conscience based on religious training or belief during such period, that the employee pays to a charity

[*Traduction*]

insère une dispositon concernant les objecteurs de conscience. Les membres du Comité savent très bien ce que recouvre le Code canadien du travail; je n'ai donc pas à m'étendre plus longuement là-dessus. Le Code a une très vaste portée, touchant entre autres les transports, les communications et les nombreuses possibilités d'emplois; vous vous rendez donc bien compte des difficultés que cela créerait pour ces personnes-là.

J'ai annexé à mon mémoire une demi-douzaine de descriptions de cas véridiques qui se sont produits au cours d'une période assez longue dans diverses régions du pays. Dans tous les cas sauf un, je pense, la personne a fini par perdre son emploi. Dans la plupart des cas, la formule Rand n'était même pas en application; et dans tous les cas où la formule s'appliquait officiellement, la personne était sûre de perdre son emploi.

Parce que la croyance en Dieu n'est pas négociable, des dispositions ont été prises dans de nombreuses lois, particulièrement dans les pays du Commonwealth et aux États-Unis. Au Canada, il est entendu depuis longtemps qu'une personne peut refuser de porter les armes dans le service militaire pour des raisons de conscience. Dans la nouvelle constitution, la première des libertés fondamentales est la liberté de conscience et de religion, la dernière est la liberté d'associations, ce qui montre à quel point les législateurs du pays se préoccupent de cette question.

Il est intéressant de noter que le gouvernement Néo-démocrate du Manitoba vient tout juste de présenter son projet de loi 22 visant à modifier la Loi sur les relations de travail et diverses autres lois de la législature manitobaine, dans lequel on retrouve une excellente disposition concernant les objections de conscience.

C'est d'ailleur là, à la suite d'un témoignage semblable à celui que nous faisons aujourd'hui. C'est inclus dans le mémoire. Je n'ai pas besoin d'en parler en détail, mais il indique qu'un employé peut demander au Conseil des relations de travail de déterminer s'il est membre d'un groupe religieux dont l'un des principes interdit à ses adhérents de participer ou d'appuyer financièrement tout syndicat ou toute association professionnelle, l'employé en question devant personnellement croire en ses articles de foi. Lorsque le Conseil prend une décision dans ce sens, le syndicat n'est plus tenu d'agir pour cet employé, et son employeur déduit de son salaire le montant requis en vertu de la Loi, mais au lieu de la remettre au syndicat il le verse à un organisme de charité convenu par l'employé et par le syndicat, ou, s'ils ne sont pas d'accord, à un organisme désigné par le Conseil, et dans ce cas l'employeur n'enfreint pas la Loi.

Une autre excellente disposition, prévue dans la Loi sur les syndicats de la Saskatchewan, a été adoptée par un gouvernement néo-démocrate, fait intéressant à souligner. Elle exclut d'une unité d'employés à l'absolue discrétion du Conseil tout employé qui refuse d'adhérer à un syndicat, ou à en faire partie, ou à payer ses cotisations syndicales pour des motifs ou croyances religieux, pendant toute période où; l'employé verse à un organisme de charité mutuellement convenu par lui et par

[*Text*]

mutually agreed upon by the employee and the trade union that represents a majority of employees in the appropriate unit, or, where agreement cannot be reached by these parties, to a charity designated by the board, an amount at least equal to the amount of dues and assessments.

It is an interesting fact that the two strongest conscience provisions in Canada's labour laws are the product of labour-based administrations who have shown a true respect for conscience in their legislation.

Under this legislation the practical result of the Rand formula is in effect but provisions are made for persons, who can prove that their conscience precludes contribution to a union, to make an equivalent contribution to an acceptable charity instead, which is precisely what I am asking of you today.

Now, in the amendments the Minister of Finance brought forward to the Pension Benefits Standards Act, it is not in my brief but it has come up since then—in the amendments Mr. Lalonde brought forward just on the fifth of this month—there is a provision for conscience so that where a person has a conscience about belonging to a group pension plan he does not have to belong to that plan. Manitoba, this year, brought forward a similar provision in their new pension legislation.

In the U.S., federal legislation mandates exemption from both membership and dues by Public Law 96-9593, passed December 24, 1980. It is rather similar to those other provisions in that it requires that a person be a member of and adhere to established and traditional tenets or teachings of a bona fide religion, body or sect which has historically held conscientious objections to joining or financially supporting labour organizations. He shall not be required to join or financially support any labour organization as a condition of employment, except that such employee may be required in a contract between such employee's employer and a labour organization, in lieu of periodic dues and initiation fees, to pay sums equal to such dues and initiation fees to a non-religious, non-labour organization, charitable fund, and so on.

The laws of the United Kingdom, Australia, New Zealand, and South Africa provide exemption from membership and dues for persons whose conscience before God requires it. So it would not be breaking new ground, and it does not contradict the Rand formula in essence. It just provides an avenue for persons whose conscience would not permit them to work under those circumstances to be free from it.

I especially want to make it very clear that there is no effort to avoid the costs involved in the thing. We are only too glad to contribute an equivalent amount to the Red Cross or some such suitable charity.

The widespread recognition of conscience regarding contribution to unions, as well as membership on the books, for many years in some jurisdictions has been without incident as far as I know. This no doubt reflects the fact that the number of persons of such convictions is relatively small, but for them

[*Translation*]

le syndicat, représentant une majorité d'employés dans l'unité appropriée, ou, à défaut d'entente, à un organisme de charité désigné par le Conseil, un montant au moins égal à celui des cotisations.

Il est intéressant de noter que les deux plus importantes dispositions relatives à la conscience dans le juridiction canadienne du travail sont le fait d'administrations travaillistes qui ont montré un véritable respect pour la conscience dans les lois qu'elles ont adoptées.

En vertu de cette mesure législative, la formule Rand s'applique en pratique, mais les dispositions visent des personnes qui attestent que leur conscience les empêchent de cotiser à un syndicat, et elles peuvent choisir de cotiser selon un même montant à l'organisme de charité qui leur convient, et c'est précisément ce que je vous demande aujourd'hui.

Dans les amendements que le ministre des Finances a apportés à la Loi sur les normes des prestations de pensions—il n'en n'est pas question dans mon mémoire, mais ils ont été présentés depuis—dans les amendements que M. Lalonde a proposés tout récemment, le 5 de ce mois, il est prévu que toute personne dont les convictions s'opposent à l'affiliation à une caisse collective de pension n'a pas à en faire partie. Cette année, le Manitoba a présenté une disposition semblable dans sa nouvelle loi sur les pensions.

Aux États-Unis, la loi fédérale prévoit l'exemption à l'affiliation et au paiement des cotisations en vertu de la *Public Law* 96-9593, adoptée le 24 décembre 1980. Elle est assez semblable à ces autres dispositions, car elle exige qu'une personne croit aux principes et aux enseignements d'une religion, d'un organisme ou d'une secte sérieuse, dont elle est membre, et qui traditionnellement s'oppose pour des raisons de conscience à l'adhésion à des organisations syndicales ou à leur appui financier. Cette personne ne sera donc pas tenue d'adhérer ou d'appuyer financièrement une organisation syndicale, comme condition d'un emploi, sauf qu'elle pourra être tenue, par contrat passé entre son employeur et l'organisation syndicale, de verser, au lieu de cotisations périodiques et d'adhésion, des sommes égales à ces dernières, à un organisme non religieux, non syndical, à une caisse de charité, etc.

Les lois du Royaume-Uni, d'Australie, de Nouvelle-Zélande, d'Afrique du Sud, exemptent d'affiliation et de cotisation syndicales ceux dont les convictions religieuses l'exigent. Il existe donc des précédents, et cela ne contredit pas essentiellement la formule Rand. Il s'agit simplement d'offrir une possibilité d'exemption pour ceux que leur conscience n'autorisent pas à travailler dans ces circonstances.

Je voudrais bien préciser qu'il s'agit nullement d'éviter des coûts. Nous serions très heureux de verser un montant équivalent à la Croix-Rouge ou à un autre même organisme de charité.

Depuis de nombreuses années, des lois reconnaissent largement l'antagonisme possible entre les convictions religieuses et les cotisations syndicales, sans qu'il y ait eu d'incident, pour autant que je sache. C'est sans doute que relativement peu de personnes ont de telles convictions, et elles

[*Texte*]

it means their livelihood. So my urgent request is that a similar provision be incorporated in Canada's Labour Code to provide for this minority whose conscientious convictions are deep enough that they would otherwise be entirely prevented from holding jobs in affected organizations.

• 2005

Thank you for giving me the opportunity to present this. I hope it has been brief enough. If there are any questions, I would be only too glad to try to answer them.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Logan.

I do not know if anyone has questions.

Mr. Wenman.

Mr. Wenman: I would just like to commend you for your personal initiative, that you took it upon yourself as an individual to stand up for individual rights and minority rights. Surely the measure of a democracy and the true value of a democracy is the way that democracy is able to respond to its minorities and the tolerance and the attitude it has towards its minorities. So in that broad democratic principle that our leader has enunciated on many occasions, most recently in Manitoba, I think the principles you are presenting today are important principles for Canadian democracy.

Just on that provision plus the provision . . . Of course the whole value structure upon which our society rests is the basic Christian ethic and, as interpreted here, I know there are many Christians across our country in many different faiths and in many different denominations who hold this particular provision very, very important to them, their individual right and their freedom of choice. I think it is very appropriate that you have brought it forward here, and certainly for our part we will give it very strong consideration for inclusion in this legislation. It will certainly be a subject of important debate in clause-by-clause and I hope that the government will be able to accommodate you as well and look forward to their comment on that.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman.

I am inspired in part by the presence of Mr. Mackasey. We spent some three months looking across the table at each other as the Canadian Constitution was being discussed.

Mr. Mackasey: And the end result was a good piece of legislation.

Mr. Hawkes: We can quarrel and differ on that, and frequently do, but I think there are certain repercussions, which Mr. Logan brings to our attention. He values his individual freedom and his freedom of conscience and suggests that we would be ill advised to pass a piece of legislation that trod on that freedom, which he values.

I think as a committee we can make a decision for amendment and would do that appropriately on Friday, but in the meantime I think the committee might be well served if our

[*Traduction*]

ont aussi organisé leur vie. Je vous demande donc instamment de faire insérer une disposition semblable dans le Code canadien du Travail afin de répondre aux besoins de cette minorité dont les convictions religieuses sont si profondes que ses membres n'hésiteraient pas à refuser tout emploi dans les organismes visés.

Je vous remercie de m'avoir donné la possibilité de présenter cet exposé. J'espère qu'il a été assez bref. S'il y a des questions, je serai très heureux d'essayer d'y répondre.

Le vice-président: Merci, monsieur Logan.

Je ne sais pas si certains ont des questions.

Monsieur Wenman.

M. Wenman: Je voudrais vous remercier d'avoir pris l'initiative de parler en votre nom personnel au nom des droits individuels et des minorités. Une démocratie véritable se mesure sans doute au fait qu'elle peut répondre aux besoins de ses minorités et qu'elle est capable de faire preuve de tolérance envers elles. Dans cette large perspective des principes démocratiques qu'a énoncés notre chef en bien des occasions, et très récemment au Manitoba, je pense que les principes que vous présentez aujourd'hui sont importants pour la démocratie de notre pays.

A propos de cette disposition, et . . . Naturellement, notre société est fondée sur l'éthique et sur les valeurs chrétiennes, et d'après l'interprétation qui leur est donnée ici, je sais que de nombreux chrétiens, de foi et d'Églises différentes, estiment que cette disposition revêt une importance considérable pour leurs droits individuels ainsi que pour leur liberté de choix. Il me semble très opportun que vous en ayez parlé ici, et en ce qui nous concerne, nous envisagerons très sérieusement l'insertion d'une telle disposition dans ce projet de loi. Elle fera certainement l'objet d'un grand débat dans l'étude article par article, et j'espère que le gouvernement pourra vous satisfaire, et je suis impatient d'entendre ses commentaires à ce sujet.

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président.

Je suis inspiré, en partie, par la présence de M. Mackasey. Nous avons passé près de trois mois à nous regarder de chaque côté de la table, lors du débat sur la Constitution canadienne.

M. Mackasey: Et le résultat final fut une bonne mesure législature.

M. Hawkes: Nous pouvons nous quereller et ne pas être d'accord à ce sujet, comme fréquemment, mais je pense qu'il ne faut pas négliger certaines répercussions que M. Logan porte à notre attention. Il accorde une très grande valeur à sa liberté individuelle ainsi qu'à sa liberté de conscience, et il propose qu'il serait mal venu d'adopter une loi qui viole la liberté, qui lui est chère.

Le Comité peut décider d'un amendement, et nous le ferons sans doute vendredi. En attendant, il serait utile que notre président demande au ministère de la Justice une opinion

[*Text*]

chairman were to request from the Department of Justice a legal opinion as to what the Rand formula does to the freedoms guaranteed in the Canadian Charter of Rights and Freedoms. I think we would be well served to have that legal opinion before us as we move into clause-by-clause on Friday, and if we were to agree to the chairman requesting that opinion at this point that would give them two or three days to bring that to our attention.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, I wonder if anyone on the government side can tell us why this provision is not in there, or the department. I guess they are not before us. They cannot testify to tell us why this was not placed in there. There must have been some reason.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: *Merci, monsieur le président.*

I appreciate the chance to address our witness this evening. I am, he knows, quite rusty on this issue, having been the author, I think, of the Labour Code many, many years ago. I see some deficiencies as well as you do in the Act, which time has accentuated and perhaps this may be . . . and I am not speaking for the government; I am speaking as someone who has watched this code for many, many years. It would seem to me that, particularly as Mr. Hawkes pointed out, we have put this tremendous stress on individual rights in this country after many, many months of discussion, but you have a very strong, persuasive case, as far as I am concerned. However, in looking at the practicalities of it, I wonder if you could today—or tomorrow, if you like . . . write out for me the criteria that would apply for people who would be exempt. You have mentioned the Adventist Church, I am sure, but at the same time I presume we would not want to introduce a clause that could be taken advantage of simply by people who want to take advantage of it and who really are not motivated by the same moral concerns as you are.

Would you have any ideas that would help the committee as to how we would draw the line, how we would define people who would be exempt from the Rand formula or from any other formula?

Mr. Logan: May I respond to that, Mr. Chairman?

The Vice-Chairman: Mr. Logan.

Mr. Logan: Manitoba was very concerned about the very same thing. They felt, in the clause they put in, that the employee must be a member of a religious group was the first element of selection, then non-membership in a union or professional association. Being a labour administration, they underlined "professional association" because they did not want . . .

• 2010

Mr. Mackasey: Would you repeat that one again for me, please?

Mr. Logan: They particularly wanted to include the words "professional association" along with "unions" as an item of faith in the religious group involved, so that unions were not

[*Translation*]

juridique quant aux répercussions de la formule Rand sur les libertés garanties dans la Charte canadienne des droits et libertés. Il serait utile d'obtenir cette opinion juridique avant de passer, vendredi, à l'étude article par article, et si nous nous mettions d'accord pour que le président demande cette opinion sans tarder, le ministère en question disposerait de deux ou trois jours pour nous répondre.

M. Wenman: Monsieur le président, quelqu'un du côté du gouvernement pourrait-il nous dire pourquoi cette disposition n'est pas prévue dans le projet de loi; le ministère pourrait aussi nous en aviser. Ces représentants ne sont pas parmi nous. Ils ne peuvent pas témoigner ni nous dire pourquoi cette disposition a été omise. Il y a sans doute une raison.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: *Thank you, Mr. Chairman.*

Je suis heureux d'avoir la possibilité de m'adresser, ce soir, à notre témoin. Il sait que je suis un peu éloigné de cette question, ayant oeuvré il y a de très nombreuses années déjà au Code du travail. Je vois comme vous certaines lacunes dans la loi, que le temps a accentuées, et ce serait peut-être la . . . je ne parle pas au nom du gouvernement, mais comme quelqu'un qui observe ce code depuis de très nombreuses années. Il me semble, comme l'a dit M. Hawkes, que nous avons considérablement insisté sur les droits de la personne au Canada, après de très nombreux mois de débats, et pour ma part, j'estime que votre point de vue se défend très bien. Cependant, il faut en examiner les aspects pratiques, et vous pourriez peut-être, aujourd'hui, ou demain, m'écrire quels critères pourraient s'appliquer à ceux qui demanderaient une exemption. Vous avez parlé de l'Eglise adventiste, mais vous ne voudriez sans doute pas introduire une disposition dont pourraient se prévaloir des gens qui voudraient simplement en profiter, sans être vraiment motivés par les mêmes préoccupations morales que vous.

Pourriez-vous nous suggérer comment établir une distinction, comment définir ce qui pourrait être exemptés de la formule Rand ou d'une autre formule?

M. Logan: Puis-je répondre à cela, monsieur le président?

Le vice-président: Monsieur Logan.

M. Logan: Le Manitoba s'est beaucoup préoccupé de la même question. Ils ont produit un article croyant que l'employé doit être membre d'un groupe religieux comme premier élément de la sélection, et qu'ensuite il ne fasse pas partie d'un syndicat ou d'une association professionnelle. Faisant partie d'une administration de travail, ils ont souligné «association professionnelle» parce qu'ils ne voulaient pas . . .

M. Mackasey: Voulez-vous répéter s'il vous plaît?

M. Logan: Ils ont voulu surtout ajouter les mots «association professionnelle» au côté de «syndicats» comme un article de foi dans le groupe religieux en cause, afin que les syndicats ne

[*Texte*]

being singled out for this. Being a labour administration, they were preoccupied with that, as you may well imagine. That it be an article of faith among the group involved was important to them because they did not want casual persons coming out of the sky and claiming this without any basis. Also, it had to be that the objection was against being members of and also contributing to. So if you were to look at page 3 of my brief . . . I will leave a copy with you if you do not have one.

Mr. Mackasey: I would appreciate it. No, I do not have your brief.

Mr. Logan: You will find they have a good many clauses in there which make it pretty specific. You are not going to get people coming out of the woodwork because they do not want to pay and getting out under that clause. That is for certain. They were concerned that that should not happen, and they are quite confident it will not happen.

Also, if you will notice, in the clause in the United States . . . I will just read it a bit more slowly this time:

> Any employee who is a member of and adheres to established and traditional tenets or teachings of a bona fide religion . . .

That is pretty specific.

> . . . body or sect which has historically held conscientious objection to joining or financially supporting labour organizations shall not be required to join or financially support any labour organization as a condition of employment, except that such employee may be required in a contract between employees, employer and a labour organization in lieu of periodic dues and initiation fees to pay sums equal to such dues and initiation fees to a non-religious, non-labor organization.

They also have made it so that nobody can slip through that net unless it is the real thing.

Mr. Mackasey: In your research on this question, is there any jurisprudence on whether or not the Rand formula is supporting a union? It seems to me, when Judge Rand brought in his rather remarkable and historic solution to a very contentious problem, the Rand formula was designed, as I recall, to permit a person who did not want to join a union for conscientious reasons . . . Judge Rand was very specific, as I recall, in making it abundantly clear that this answered precisely the problem you are now raising.

My question to you, then, is: Has there been an evolution? Has there been something which has removed that characteristic of the original Rand formula?

Mr. Logan: I am very thankful you asked that question because it is the key question. The Rand formula was designed to make room for conscience as to membership.

Mr. Mackasey: Exactly.

Mr. Logan: But contribution was made mandatory. For us, the Rand formula did nothing except make it more difficult,

[*Traduction*]

soient pas particulièrement visés. Puisqu'ils sont d'une administration de travail, ils s'en sont préoccupés, vous vous imaginez bien. Que ce soit un article de foi pour le groupe intéressé leur était important car ils ne voulaient pas que des personnes quelconque viennent tout à coup réclamer, sans aucun fondement. Il fallait également que l'objection soit contre le fait d'être membre et également de cotiser. Par conséquent, vous verrez à la page 3 de mon mémoire . . . je vais vous en laisser un exemplaire si vous ne l'avez pas déjà.

M. Mackasey: Je l'apprécierais, je ne l'ai pas.

M. Logan: Vous verrez qu'il a là de nombreux articles où c'est mentionné de façon très précise. On ne va pas avoir de gens qui vont se manifester tout à coup parce qu'ils ne veulent pas payer et ne pas tomber sous le coût de cet article. C'est sûr. Ils ne voulaient pas que ça se produise, et ils sont tout à fait certains que cela ne va pas arriver.

Vous remarquerez également, dans l'article aux États-Unis . . . Je vais essayer de lire un peu plus lentement cette fois-ci.

> Tout employé qui est membre, et qui suit les enseignements ou les principes d'une religion authentique . . .

C'est très précis.

> . . . d'un organisme ou d'une secte qui depuis toujours a manifesté des objections de conscience à l'adhésion ou à l'appui financier d'organisations syndicales, ne devrait pas être obligé d'adhérer ou d'appuyer financièrement une organisation syndicale comme condition d'emploi, sauf qu'on peut exiger de ces employés, par contrat passé entre employé, employeur et l'organisation syndicale, qu'il verse, au lieu de cotisations périodiques et de droits d'adhésion des sommes égales à une organisation non religieuse, non syndicale.

Ils se sont organisés de telle façon que personne ne peut abuser de cette latitude.

M. Mackasey: Vous avez fait des recherches sur la question, y a-t-il une jurisprudence établissant si oui ou non la formule Rand appuie un syndicat? Il me semble que lorsque le juge Rand a trouvé cette solution plûtot remarquable et historique à un problème très controversé, la formule Rand était censée, si je me souviens bien, permettre à une personne qui ne voulait pas adhérer à un syndicat pour raisons de conscience . . . Le juge Rand a été très précis, si je me souviens bien, et il a dit de façon très claire que la formule répondait précisément aux problèmes que vous soulevez maintenant.

Ma question est donc la suivante: y a-t-il eu évolution? Est-ce qu'il y a eu quelque chose qui a permis de retirer cette caractéristique de la formule Rand initiale?

M. Logan: Je vous suis très reconnaissant de poser la question, c'est une question clé. La formule Rand a été conçue en vue de faire place aux objections de conscience à l'adhésion.

M. Mackasey: Exactement.

M. Logan: Cependant, les cotisations ont été rendues obligatoires. La formule Rand, pour nous, n'a rien fait d'autre

[*Text*]

because our conscientious objection includes the contribution of dues to a union as well as membership. What the Rand formula did was formalize a supposed solution to our problem, which made it worse because we were then prohibited from any redress to attempt to get relief from dues. What this brief asks for is relief from dues, essentially.

Mr. Mackasey: If I may, Mr. Chairman, it will save us a little problem on Friday. I have always had a little trouble with—and you will excuse me . . . conscientious objectors of paying dues, who somehow do not willingly accept—I have to put that question—the work, the bargaining, the structure of the union, which bargains collectively for all workers. I have never seen too many people whose consciences refuse the pay increase. Would you mind telling me about that one?

Mr. Logan: One of the reasons, I think, is that the pay comes from the employer. It would be pretty hard to refuse it from that . . .

Mr. Mackasey: But to that degree, that does not quite square with conscientious objection. If a union fights very, very hard . . . They have, and they have increased the quality of life in this country tremendously.

• 2015

But I do not want to get into describing doctors' unions. There are all kinds of unions. Let us talk about the normal industrial unions. They fight very hard, let us say, for electricians on the railway, another group that needed a lot of help in the old days. They negotiate hard and in the end even make a bitter strike, but obtain a fairly decent increase, because that is all you ever get out of the railways, a decent increase. How does the consciences—I am glad we are coming into that word—square the acceptance of that money, which normally would not come without the efforts, the very difficult efforts, the costly efforts, the expensive efforts of the unions?

Mr. Logan: I can well appreciate your thinking on it. Of course, there are not too many people who would refuse the benefits if they came their way. I think you would agree with that. However, the difficulty is that with good conscience I could not contribute to the union. That is my reason. I am not objecting to what the union is doing, nor do I deny that they have done a lot of good in employment situations. My problem is that I cannot contribute to one because it would be participation which I am not free to do, and that would include the doctors' union, as you say, or even the holding of common shares, to show how far it goes.

Mr. Mackasey: My last statement is that perhaps you would have no objection if in the same collective agreement there were deductions on the payroll from bonafide people who meet your standards, but that the deduction be turned over to a worthy cause.

[*Translation*]

que de rendre la chose plus difficile, car notre objection de conscience inclut la contribution de cotisations à un syndicat de même que l'adhésion. La formule Rand a rendu plus officielle une présumée solution à notre problème, le problème étant pire car nous n'avions qu'un recours pour tenter de nous libérer des cotisations. Ce que le mémoire demande essentiellement c'est une libération des cotisations.

M. Mackasey: Si vous me le permettez, monsieur le président, nous allons gagner un peu de temps pour vendredi. J'ai toujours un petit peu de difficulté—vous m'en excuserez—à comprendre les objecteurs de conscience qui ne veulent pas payer de cotisations, qui, d'une certaine façon, n'acceptent pas volontiers—je dois en faire état—le travail, la négociation, la structure de syndicat qui négocie collectivement pour tous les travailleurs. Je n'ai pas rencontré beaucoup de gens qui refusaient par conscience les augmentations de salaire. Voulez-vous me répondre à ce sujet?

M. Logan: À mon avis, une des raisons c'est que le salaire vient de l'employeur. Ce serait assez difficile de refuser . . .

M. Mackasey: Mais justement ça ne cadre pas très bien avec l'objection de conscience. Les syndicats luttent très très fort . . . Ils ont énormément augmenté la qualité de vie au Canada.

Cependant, je ne voudrais pas commencer à décrire les syndicats de médecins. Il y a toute sorte de syndicats. Parlons plutôt des syndicats normaux de l'industrie. Ils luttent très courageusement, disons le, pour les électriciens des sociétés de chemins de fer, un autre groupe qui a eu besoin de beaucoup d'aide par le passé. Ils ont négocié fermement et même finalement ont déclenché un grève acharnée, mais ils ont obtenu une augmentation assez décente, car c'est tout finalement ce qu'on peut obtenir des sociétés de chemins de fer, une augmentation décente. Comment les objecteurs de conscience—et je suis content qu'on en parle—acceptent-ils cet argent, qui normalement ne serait par offert sans ces efforts, des efforts ardus, coûteux, de la part des syndicats?

M. Logan: Je vous saisis très bien. Il n'y a évidemment pas beaucoup de gens qui refuseraient les avantages qui leur sont offerts. Vous serez d'accord avec cela. Cependant, la difficulté c'est qu'en toute conscience, je ne pourrais pas cotiser à un syndicat. Voilà ma raison. Je ne m'oppose pas à ce que fait le syndicat, je ne nie pas non plus que les syndicats ont fait beaucoup de bien dans le domaine de l'emploi. Mon problème est le suivant c'est que je ne peux contribuer à un syndicat car il s'agirait d'une participation pour laquelle je ne me sens pas libre, et cela inclut le syndicat des médecins comme vous l'avez dit, ou même le fait de détenir des actions ordinaires, pour vous montrer jusqu'où cela va.

M. Mackasey: Je vous dirai en dernier que nous n'aurez peut-être pas d'objections si dans la même convention collective on prévoyait des déductions de la paie pour les gens qui de bonne foi adoptent vos normes, mais la déduction serait remise à une bonne cause.

[*Texte*]

Mr. Logan: To a charity, that is acceptable. I say that because some charities wind up in the same situation, while others . . .

Mr. Mackasey: Thank you, Mr. Chairman.

Le vice-président: Merci, monsieur Mackasey.

Monsieur Wenman.

Mr. Wenman: If we are seeking legal opinions, when you suggest that we should limit this to religious groups alone . . . and I certainly would want to see religious groups have such a provision, personally; I am not speaking for my party at this stage but for myself. But conscience can be larger than religion, and I also respect the right of a person who may well be an athiest but in fact intellectually wants to have the option to opt out on his own conscience, whatever his grounds are. Now, you say this is in place and has been in place for a long time in other jurisdictions. I think the experience is that it is not abused; that is my understanding. It is not a large percentage. Is it a 1% or 2%? I think it is very small.

Mr. Logan: It would not be that much.

Mr. Wenman: It would not even be that much, and so for the right of those few, of that small individual group, I think practice should err on the side of those who have a conscientious objection larger than that. If you are fighting for the principle of religious objection, I think we should keep the principle very, very broad for the right of other Canadians who in fact may be athiests or hold whatever points of view.

Le vice-président: Merci, monsieur Wenman.

Monsieur Murphy.

Mr. Murphy: Thank you, Mr. Chairperson. I recognize what you are saying. I was also aware of the laws in Manitoba and Saskatchewan, but you are right it has yet to be tested, exactly the parameters of your group's belief in this matter. Do members of your groups belong to professional associations?

Mr. Logan: No. Categorically, no.

Mr. Murphy: Are any of them insurance agents? Do they belong to any group of insurance agents?

Mr. Logan: No. Categorically, no.

Mr. Murphy: Some of them must have their own stores. Do they belong to any management groups?

Mr. Logan: None whatsoever.

Mr. Murphy: It sounds pretty consistent.

Mr. Logan: It is thoroughly consistent throughout our lives.

Mr. Murphy: May I ask the one question which has always puzzled me? Why is it somehow against your religion or your faith to belong to a union or management group, yet at the

[*Traduction*]

M. Logan: À une oeuvre de charité, c'est acceptable. Je le souligne car certaines oeuvres de charité en arrivent à se trouver dans la méme situation, alors que d'autres . . .

M. Mackasey: Je vous remercie, monsieur le président.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Mackasey.

Mr. Wenman.

M. Wenman: Si nous cherchons à obtenir des opinions juridiques, lorsque vous suggérez que nous devrions nous restreindre aux groupes religieux seulement . . . j'aimerais certainement personnellement, qu'il y ait une telle disposition pour les groupes religieux; or je ne parle pas au nom de mon parti en ce moment-ci, mais en mon nom propre. Cependant, la conscience peut être plus importante que la religion, et je respecte également le droit d'une personne qui peut être athée, mais qui intellectuellement veut avoir le choix de ne pas en faire partie, à cause de sa conscience, pour quelque motif que ce soit. Vous dites que les dispositions existent présentement et qu'elles se retrouvent depuis longtemps dans d'autres juridictions. D'après mon expérience, il n'y a pas eu abus, du moins c'est ce que je crois comprendre. Le pourcentage n'est pas important, s'agit-il de 1 ou de 2 p. 100? Je crois qu'il est très peu élevé.

M. Logan: Cela ne serait pas tant que cela.

M. Wenman: Cela ne serait même pas cela, par conséquent pour garantir les droits de ces quelques personnes, de ce tout petit groupe particulier, il faudrait consentir à ce que la loi erre parfois en faveur de ceux qui ont des objections de conscience authentiques. Si on lutte pour le principe de l'objection religieuse, il faudrait à mon avis conserver un principe très très étendu pour le droit des autres Canadiens qui, de fait, peuvent être athées ou avoir d'autres points de vue.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Wenman.

Mr. Murphy.

M. Murphy: Je vous remercie, monsieur le président. Je comprends ce que vous nous dites. Je connaissais également les lois du Manitoba et de la Saskatchewan, mais vous avez raison elles n'ont pas encore subi le test, tout comme les paramètres des croyances de votre groupe. Est-ce que des membres de vos groupes appartiennent à des associations professionnelles?

M. Logan: Non, je réponds de façon catégorique, non.

M. Murphy: Est-ce que certaines d'entre elles sont des agents d'assurance? Appartiennent-elles à des groupes d'agents d'assurance?

M. Logan: Non, de façon catégorique, non.

M. Murphy: Certains doivent avoir leurs propres magasins. Appartiennent-ils à des groupes de gestion?

M. Logan: À aucun.

M. Murphy: Il semble que ce soit assez logique.

M. Logan: C'est tout à fait logique tout au cours de nos vies.

M. Murphy: Puis-je vous poser une question qui m'a toujours laissé perplexe? Pourquoi est-ce contre votre religion, votre croyance, d'appartenir à un syndicat ou à un groupe de

[*Text*]

same time you belong to a greater society where you pay taxes? You accept the wages that are part of whatever group you are working with, the company you are working with, regardless of the beliefs of that company or group.

Mr. Logan: That is a question that confuses many, so it is good you bring it up. We view taxes as the prerogative of the government, and what they tax us for, we pay as citizens. We do not consider that any joint enterprise. The government elects to take certain money from us. We freely give it because it belongs to them; it is their right to do so.

Mr. Murphy: I am sure that many people would tend to believe that government is rather a collective activity.

Mr. Logan: I can understand that, but it is a little difficult to avoid, is it not, being under a government?

Mr. Murphy: Fair enough.

• 2020

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Murphy.

Thank you, Mr. Logan, for taking time to appear in front of us.

Mr. Logan: Thank you very much for letting me on your program tonight. I really do appreciate it. It suits me no end.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, on a point of order, are we agreed that we will get those legal opinions on the implications of the charter for these particular clauses?

An Hon. Member: If it can be done on time.

Mr. Hawkes: If it can be done by Friday.

The Vice-Chairman: Yes, I will take note of it. We are going to try to have this before Friday.

Mr. Hawkes: May I make a further suggestion? The parliamentary library may be equipped to come up with at least a rough opinion, and we might see if the two match or there is some disagreement.

The Vice-Chairman: We will take note of it.

Je demanderais maintenant aux témoins de l'Association canadienne des manufacturiers de s'avancer.

Monsieur, je vous demanderais de nous présenter la personne qui vous accompagne.

Before we go ahead, they were supposed to be here between 7.30 and 9.00. That is an hour and a half. Are we going to decide we are going to listen to them until 10.00 o'clock, or . . . ? It is really about the same timetable. If we decide now we are going to give them until 10.00 o'clock, it will be about the same length of time.

[*Translation*]

gestion, alors que vous appartenez à une grande société où vous payez des taxes? Vous acceptez des salaires qui font partie d'un groupe dans lequel vous travaillez, de la compagnie pour laquelle vous travaillez, quelles que soient les croyances de cette compagnie ou de ce groupe.

M. Logan: C'est une question qui déconcerte beaucoup de gens, j'apprécie que vous la posiez. Nous voyons les taxes comme étant des prérogatives du gouvernement, et ce qu'il nous impose comme taxes nous le payons en tant que citoyens. Nous ne voyons pas cela comme étant une entreprise conjointe. Le gouvernement choisit de percevoir de nous des sommes d'argent. Nous leur remettons en toute liberté, car cet argent lui appartient, il a le droit de le demander.

M. Murphy: Je suis certain que beaucoup de gens croiront plutôt que le gouvernement est une activité collective.

M. Logan: Je peux le comprendre, mais il est un petit peu difficile d'éviter, n'est-ce pas, d'être sous la tutelle d'un gouvernement?

M. Murphy: C'est assez vrai.

Le vice-président: Merci, monsieur Murphy.

Merci, monsieur Logan, d'avoir bien voulu comparaître devant notre Comité.

M. Logan: C'est moi qui vous remercie de m'avoir donné l'occasion de comparaître devant vous ce soir. Je vous en remercie infiniment. Je ne pouvais pas être plus heureux.

M. Hawkes: Monsieur le président, pourrais-je invoquer le Règlement? Nous sommes-nous mis d'accord pour obtenir l'avis d'experts juridiques sur les répercussions que la Charte des droits risque d'avoir sur ces articles?

Une voix: Si on peut l'obtenir en temps voulu.

M. Hawkes: Si on peut l'obtenir d'ici vendredi.

Le vice-président: Oui, j'en prends note. Nous essaierons de l'obtenir avant vendredi.

M. Hawkes: Puis-je faire une autre proposition? On pourrait peut-être demander une première opinion à la Bibliothèque du Parlement et ensuite voir si les deux concordent ou s'il y a désaccord.

Le vice-président: Nous en prenons note.

I will now ask the representatives of the Canadian Manufacturers Association to come to the table.

Sir, please introduce the persons accompanying you.

Avant de poursuivre, nous devions entendre ces témoins entre 19h30 et 21 heures ce qui nous donne une heure et demie. Êtes-vous d'accord pour prolonger la séance jusqu'à 22 heures? Cela leur donne à peu près le même temps de parole, si nous décidons de continuer jusqu'à 22h00.

[*Texte*]

Mr. Wenman: I am sure we can question them in a reasonable amount of time. I do not think there will be any problem.

M. André Fortier (président, Comité des relations industrielles de l'Association canadienne des manufacturiers): Merci, monsieur le président.

Je suis accompagné de M. Peter Doyle, directeur des relations industrielles à l'Association.

Le vice-président: Monsieur Fortier, je m'excuse de vous interrompre un instant. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous siégerons jusqu'à 22h00. La longueur de la période des questions dépendra du temps que vous consacrerez à la présentation de votre mémoire.

M. Fortier: D'accord. Je vais faire une déclaration préliminaire, et M. Doyle ajoutera quelques commentaires. Par la suite, on se fera un plaisir de répondre aux questions des députés.

Le vice-président: À vous la parole.

Mr. Fortier: Mr. Chairman, members of the committee, the Canadian Manufacturers' Association welcomes this opportunity to present its views on Bill C-34 to the standing committee.

In Canada, it seems that governments have a propensity to introduce substantive amendments to labour laws on a regular basis. There were significant amendments in 1978, followed by major changes in the notice of group termination procedures in 1982. We are now faced with another Bill which proposes substantive amendments to the code which will have significant costs, administrative and operational impacts on employers, cause companies to change their personnel and employment practices, interfere with collective bargaining, adversely affect certain individual rights, and involve an increased monitoring role by Labour Canada.

Given the importance of this Bill, we are pleased that it is being subjected to a thorough assessment and analysis by this committee through the public hearing process. Although CMA members are largely subject to provincial labour laws, the exceptions being feed mills and the manufacturers of nuclear fuels, we have maintained an active interest in the federal Labour Code for two reasons. The federally regulated industries are largely service related and thus provide services to manufacturers. If the costs of these industries are increased because of legislation, these costs will likely be passed on to manufacturers and impact adversely on their ability to compete. Secondly, the Labour Code may provide an example for provinces to emulate, and provincial legislation directly affects the operations and cost to manufacturers.

Our association approaches the review of any particular employment, labour, or social program within the broader

[*Traduction*]

M. Wenman: Je suis sûr que nous pouvons les interroger dans un délai raisonnable. Je ne pense pas qu'il y ait de difficulté.

Mr. André Fortier (Chairman, Committee on Industrial Relations, Canadian Manufacturers' Association): Thank you, Mr. Chairman.

I am accompanied by Mr. Peter Doyle, Director in charge of Industrial Relations in our Association.

The Vice-Chairman: Mr. Fortier, I apologize for this interruption. As I said earlier, we will sit until 10 p.m. The length of the question period will depend on the amount of time you spend on your opening statement.

Mr. Fortier: Thank you. I will make an opening statement and Mr. Doyle will add to it. We will then welcome any questions the members of the committee have.

The Vice-Chairman: You have the floor.

M. Fortier: Monsieur le président, membres du Comité, l'Association canadienne des manufacturiers vous remercie de l'occasion qui lui est donnée de présenter au Comité permanent son point de vue sur le bill C-34.

Au Canada, les gouvernements ont tendance à introduire régulièrement des amendements de fond au Code du travail. D'importants amendements ont été déposés en 1978 qui, eux-mêmes, ont été suivis de modifications substantielles aux procédures portant sur la suppression de groupes de négociations en 1982. Nous voilà maintenant face à un autre projet de loi qui propose des amendements importants au Code du travail, amendements qui entraîneront une hausse des coûts administratifs et opérationnels pour les employeurs, qui pousseront les sociétés à modifier leurs pratiques d'emploi, qui entraveront les négociations collectives, qui pèseront sur certains droits individuels et qui entraîneront une surveillance accrue de la part du ministère du Travail.

Compte tenu de l'importance de ce projet de loi, c'est avec grand plaisir que nous notons qu'il fait l'objet d'un débat public et d'une analyse approfondie de la part de ce Comité. Même si les membres de l'Association canadienne des manufacturiers sont, pour la plupart, soumis aux codes du travail provinciaux, exception faite des fabricants de plantes fourragères et de carburant nucléaire, nous ne nous intéressons pas moins au Code du travail fédéral, et ce, pour deux raisons. Les secteurs industriels réglementés par le gouvernement fédéral fournissent, pour la plupart, des services et en fournissent donc aux fabricants. Si les coûts qui pèsent sur ces industries augmentent à la suite de l'adoption de ce texte législatif, il est vraisemblable que ces coûts seront transmis aux fabricants ce qui réduira leur marge de compétitivité. Deuxièmement, le Code du travail pourrait être un exemple que les provinces chercheront à copier et, comme je l'ai dit, toute législation provinciale se répercute directement sur les activités des fabricants.

Notre Association aborde la révision de programmes d'emploi, de main-d'oeuvre ou de programmes sociaux dans le

[*Text*]

context of the many employment and social programs which affect employers, and which we categorize as "laws of the workplace".

• 2025

The 1970s was a period of affluence. During this time all Canadian governments became actively involved in legislating more laws of the work place. These laws have improved vacations with pay, public holidays, notice of employment termination and maternity leave. They have expanded human rights and given greater powers to investigators and tribunals. They have widened employee participation in health and safety matters by requiring mandatory joint committees and granting the rights to refuse unsafe work. They have given additional rights to unions and broad powers to labour boards to impose remedies. All of this activity reflects the demands on government by various interest groups. As meritorious and equitable as any particular program might be, all such initiatives have increased employment costs, whether of a payroll, administrative or operational nature. Other employment costs, such as unemployment insurance, workers' compensation, the Canada and Quebec Pension Plans, have also increased, either because of legislative improvements and benefits, legislated increases in contributions or automatic annual escalations in benefits. During periods of affluence employers were better able to absorb or pass on additional costs. However, with the economic downturn in 1981, which developed into the most severe recession since the 1930s, the impact of employment costs became more apparent to manufacturers struggling for survival. In addition to the cost imposed by legislation, there are other fixed costs due to programs adopted by companies and collectively bargained arrangements. The only recourse many companies had in the struggle for survival was to reduce costs. Since employment costs are a major factor for most employers, the result was in many cases, temporary or indefinite layoffs of employees, or outright terminations. This serious state of affairs which had become evident by late 1981 prompted our association to urge government to adopt a two-year moratorium on any further increase in employment related costs.

However, manufacturers directed an even stronger message to themselves. They acknowledged there was much that employers could do on their own and without government assistance to improve productivity. They did. In 1982, CMA published *Competing in the Global Village—Self Help is the Best Help*, which recommended self-help initiatives for manufacturers in the area of marketing, technology, finances and human resources management. This thrust was continued in CMA's September 1983 submission to the Macdonald Royal Commission, entitled "Future Making—the Era of Human Resources". In both documents we recommended human resources management through such techniques as employee involvement, training and development, more

[*Translation*]

cadre plus général des nombreux programmes d'emploi et sociaux qui touchent les employeurs et que nous baptisons «lois régissant le lieu de travail».

Les années 70 ont été marquées par un boom économique. À cette époque, tous les gouvernements canadiens se sont mis à multiplier les lois régissant le lieu de travail. Ces lois ont accordé aux travailleurs un plus grand nombre de congés payés, de congés fériés, des indemnités de licenciement et des congés de maternité. Elles leur ont accordé davantage de droits et elles ont octroyé des pouvoirs accrus aux enquêteurs et aux tribunaux. Elles ont permis aux employés de se prononcer sur les questions de santé et de sécurité en créant des commissions mixtes obligatoires et en leur accordant le droit de refuser tout travail considéré comme dangereux. Elles ont octroyé des droits supplémentaires aux syndicats et de vastes pouvoirs aux commissions de travail chargées d'accorder des indemnités. Toutes ces mesures répondaient aux exigences des divers groupes d'intérêt. Aussi méritoire et équitable que puisse être un programme, toutes ces initiatives ont augmenté les charges des employeurs dues à la rémunération, à l'administration ou à l'exploitation. Les autres charges comme, par exemple, l'assurance-chômage, les indemnisations d'accidents du travail, les régimes de pensions du Canada et du Québec ont également augmenté à la suite de l'augmentation des avantages sociaux des cotisations décidées par voie législative ou encore des hausses automatiques annuelles des avantages sociaux. Lorsque la conjoncture s'y prêtait, les employeurs pouvaient mieux absorber ou transmettre ces coûts supplémentaires. Cependant, avec la crise économique de 1981 et la récession qui l'a suivie, la pire que nous ayons connue depuis les années 30, les charges sociales ont pesé de plus en plus sur les fabricants qui, eux, essayaient de survivre. Aux coûts imposés par voie législative, il faut ajouter les coûts fixes des programmes adoptés par les sociétés et les conventions collectives. Pour survivre, de nombreuses sociétés ne pouvaient que réduire leurs coûts. Puisque les charges sociales sont celles qui pèsent le plus sur la survie de ces entreprises, elles n'avaient d'autre choix, dans de nombreux cas, que de mettre temporairement à pied certains employés ou carrément de les licencier. Cette grave situation, devenue manifeste à la fin de 1981, a poussé notre association à exhorter le gouvernement à imposer un moratoire de deux ans sur toute nouvelle augmentation des charges sociales.

Mais les fabricants ne s'en sont pas tenus là. Ils ont reconnu que les employeurs pouvaient améliorer leur propre sort seuls, améliorer leur productivité sans l'aide du gouvernement, et c'est ce qu'ils ont fait. En 1982, l'Association des manufacturiers canadiens a publié un document intitulé *Competing in the Global Village—Self Help is the Best Help*, qui recommandait aux fabricants de prendre seuls plusieurs initiatives dans le domaine de la commercialisation des produits, de la technologie, des finances et des ressources humaines. L'Association a poursuivi cet objectif dans le mémoire qu'elle a présenté en septembre 1983 devant la Commission royale d'enquête Macdonald, mémoire intitulé *Future Making—the Era of Human Resources*. Ces deux documents recommandaient que

[*Texte*]

flexible management, performance approaches to compensation, as well as a more collaborative employer-union relationship. The self-help approach advocated in *Competing in the Global Village*, was part of a CMA program to assist manufacturers to survive the recession and become more competitive. Our program was called: "Action for Survival and Productivity" and reflected manufacturers' concern with Canada's poor productivity growth performance during the 1970s in relation to our major competitors. We also took note of Canada's ranking by the European Management Forum in its Report on International Industrial Competitiveness. In the 1982 report, Canada ranked fifth among 22 industrialized nations, but slipped to sixth and eleventh place respectively in the last two EMF reports. Thus, Canada has no room for complacency in the arena of international competitiveness.

With economic recovery, additional pressures will build upon government and within government to mandate new and expanded employment and social programs.

• 2030

Initiatives have been proposed in such areas as pension, expanded protection on termination of employment, restriction on the use of visual display units, increased entitlements because of family status, affirmative action, equal pay for work of equal value, improved benefits under workers' compensation, more regulation of health and safety, a workplace hazardous material information system, legislated employee benefits for part-time workers, skill development leave; and finally, comprehensive disability income replacement insurance. This is an extensive shopping list, and it gives employers much concern. It is in the context of such initiatives that we consider specific proposals such as the proposed amendments to the Canada Labour Code.

CMA strongly supports the basic social support system in Canada and a minimum level of employment standards necessary for acceptable working conditions. However, we are concerned with the effects on competitiveness of continuing and unco-ordinated increases in program costs. For example, governments have indicated that pension reform is a priority and have proposed substantial changes in the legislation affecting employer-sponsored pension plans.

Clearly, pension reform is a priority. But at the same time, the government is tabling legislation substantially to amend

[*Traduction*]

les ressources humaines soient mieux gérées en adoptant certaines mesures comme, par exemple, encourager la participation des employés à vie de l'entreprise, en assurant la formation et le recyclage des employés, en adoptant un mode de gestion plus souple, en gérant mieux la rémunération et en encourageant de meilleures relations entre employeurs et syndicats. L'effort personnel préconisé dans le document *Competing in the Global Village* faisait partie intégrante d'un programme établi par l'Association des manufacturiers canadiens dans le but d'aider les fabricants à remonter la pente et à devenir plus compétitifs. Nous avons baptisé notre programme «Survie et productivité—Plan d'action» il était le reflet des inquiétudes exprimées par les fabricants à propos de la faible productivité et de la faible croissance économique du Canada au cours des années 70 par rapport à nos principaux concurrents. Nous avons également pris note de la place octroyée au Canada dans le monde par le Forum européen de management dans son rapport sur la compétitivité industrielle internationale. Dans le rapport de 1982, le Canada occupait le cinquième rang parmi 22 pays industrialisés, mais avait dégringolé respectivement au sixième et au onzième rang dans les deux derniers rapports. Ainsi, le Canada ne peut plus se permettre de se reposer sur ses lauriers en matière de concurrence internationale.

Avec la reprise économique, de nouvelles pressions vont s'exercer sur le gouvernement pour qu'il adopte des programmes d'emploi et des programmes sociaux nouveaux et plus généreux.

On a entendu proposer des initiatives dans des domaines tels que les pensions, l'élargissement de la protection en cas de congédiement, un usage restreint des terminaux, une augmentation des droits liés à la situation de famille, des mesures d'action positive, la rémunération égale pour un travail égal, l'augmentation des prestations d'indemnisation en cas d'accident de travail, une meilleure réglementation de la santé et de la sécurité, un système d'information sur les matières dangereuses sur le lieu de travail, des mesures législatives sur les avantages sociaux pour les employés à temps partiel, des congés de perfectionnement; et enfin, une assurance complète de remplacement du revenu en cas d'invalidité. C'est une longue liste qui préoccupe beaucoup les employeurs. C'est en pensant à ces demandes que nous avons étudié les amendements proposés au Code canadien du travail.

L'AMC appuie fermement le régime fondamental d'aide sociale au Canada et un niveau minimum de normes d'emploi nécessaires à des conditions de travail acceptables. Toutefois, nous nous préoccupons des répercussions sur la concurrence que pourraient avoir des augmentations continuelles et désordonnées des coûts de ces programmes. Par exemple, les gouvernements ont laissé entendre que la réforme des pensions constitue une priorité et ont proposé des modifications considérables aux dispositions législatives portant sur les régimes de pension parrainés par l'employeur.

Il est clair que la réforme des pensions constitue une priorité. Par ailleurs, le gouvernement a déposé des dispositions

[*Text*]

the labour code. On top of this, employers continue to face substantial cost increases each year under statutory programs.

CMA urges the federal government as well as provincial governments to proceed cautiously with any new or expanded employment or social programs. The impact of any new initiative should be considered in the context of other proposed changes. Priorities should be determined, and a top priority should be proceeded with as affordable.

In our view many of the proposed amendments to the Canada Labour Code do not constitute a priority for legislation, nor is legislation the best or only way of dealing with the issue. In most cases the issue could be dealt with voluntarily by company policy or through collective bargaining, depending on the priorities of the parties. We do not believe Labour Canada has assessed the effects of the proposals on employment costs, productivity, and competitiveness, nor on collective bargaining.

We must also consider this legislation in relation to another priority, which is the level of unemployment; particularly youth unemployment. In a statement to this committee on May 29, 1984, the Minister of State for Youth, the Honourable Céline Hervieux-Payette, stated that the Government of Canada has placed the problem of youth unemployment at the top of its list of priorities. We see nothing in Bill C-34 which will assist the government in achieving its top priority of reducing youth unemployment, nor will the proposals lead to improved productivity, economic growth, increased competitiveness, or job creation.

Regarding employer-union relationships, CMA notes that the preamble to the industrial relations part of the code contains the government's endorsement of free collective bargaining. The collective bargaining process is well established in Canada. The parties are mature and they are able to develop the set of conditions most appropriate to their circumstances. Yet despite its avowed faith in collective bargaining, Labour Canada proposes amendments dealing with labour standards, occupational health and safety, and mandatory union dues check-offs: all matters which are most appropriately dealt with through collective bargaining or the ongoing employer-union relationship. If the government believes in collective bargaining it should cease interfering in this relationship and allow the parties to fashion their own arrangements.

Many of the proposals in Bill C-34 were formulated during late 1980 and the first quarter of 1981, while the economy was healthy and before the recession struck. Consultations did occur with employers at that point, with CMA co-ordinating the discussion on behalf of 17 other major employer organizations in Canada.

[*Translation*]

législatives qui modifient considérablement le Code du travail. En outre, les employeurs continuent à faire face chaque année à des augmentations importantes des coûts des programmes statutaires.

L'AMC prie instamment le gouvernement fédéral ainsi que les gouvernements provinciaux de ne se lancer qu'avec prudence dans l'établissement ou l'élargissement de programmes d'emploi ou d'aide sociale. C'est dans le contexte des autres modifications proposées qu'il faut examiner les répercussions de toute nouvelle initiative. Il faut déterminer les priorités et y donner suite au fur et à mesure qu'on en a les moyens.

A notre avis, plusieurs amendements proposés au Code canadien du travail ne constituent pas ni une priorité législative ni la meilleure ou la seule façon de s'attaquer à la question. Dans la plupart des cas, les politiques d'une entreprise ou la négociation collective permettraient de s'attaquer volontairement à la question, selon les priorités établies par les parties en cause. Nous ne croyons pas que le ministère du Travail ait évalué les répercussions de ces propositions sur les coûts d'emploi, la productivité, la concurrence, ni sur la négociation collective.

Nous devons également examiner le présent projet de loi relativement à une autre priorité, c'est-à-dire le niveau de chômage; particulièrement du chômage chez les jeunes. Dans une déclaration devant le Comité le 29 mai 1984, le ministre d'État à la jeunesse, l'honorable Céline Hervieux-Payette, déclarait que le gouvernement du Canada a inscrit le problème du chômage chez les jeunes au début de sa liste de priorités. Or nous ne trouvons rien dans le Bill C-34 qui puisse aider le gouvernement à réaliser à réduire le chômage chez les jeunes; ces propositions n'entraîneront pas une productivité accrue, une croissance économique, une concurrence accrue, ou la création d'emplois.

Au sujet des relations patronales-syndicales, l'AMC remarque que dans le préambule de la partie du Code sur les relations industrielles, le gouvernement appuie la libre négociation collective. Le processus de la négociation collective est bien établi au Canada. Les parties ont atteint la maturité et sont capables d'élaborer les conditions les plus appropriées à leurs circonstances. Pourtant, malgré sa foi avouée dans les négociations collectives, le ministère du Travail propose des amendements portant sur les normes de travail, les normes de santé et de sécurité au travail, les retenues syndicales obligatoires: il s'agit là dans tous les cas de questions qu'il convient beaucoup mieux de régler dans le cadre de négociations collectives ou grâce aux relations patronales-syndicales suivies. Si le gouvernement croit en la négociation collective, il devrait cesser d'intervenir dans cette relation et permettre aux parties de mettre au point leurs propres arrangements.

Nombre des propositions du Bill C-34 ont été formulées à la fin de l'année 1980 et au cours du premier trimestre de 1981, alors que l'économie se portait bien, avant que n'advienne la crise. À l'époque, on avait consulté les employeurs, l'AMC jouant le rôle de coordinateur de la discussion au nom de 17 autres grandes organisations patronales au Canada.

[*Texte*]

• 2035

Some of the items were discussed in general terms, with few details being available. Others were discussed in greater substance. Unfortunately, there have been some significant modifications to the proposals for family leave since our discussions, involving increased entitlements.

Canada has gone through a crisis since 1981 and has not yet fully emerged from it. What the government thought was appropriate in 1981 should be reassessed in light of the past few years' experiences.

The Minister of Labour indicated that Labour Canada consulted widely with all parties involved in order to ensure that concerns were fully considered prior to legislative action. In fact, the consultations with employer organizations effectively ended in July 1981, and, despite repeated requests, Labour Canada was not prepared to reopen discussions in the three-year period leading up to the introduction of this Bill.

The Minister also indicated that the points of view reflected in the consultations were carefully considered in structuring the package of amendments. Employers felt that their views were largely ignored by Labour Canada during the 1981 consultations, and the provisions in Bill C-34 reinforce the employers' belief that their views were virtually totally ignored during the drafting process.

Unless the Bill is substantially amended, CMA recommends that it not be proceeded with at this time and that the extensive consultations which were held for a few months during 1981 be resumed in order to develop proposals which are more satisfactory to all parties.

I will ask my colleague, Peter Doyle, who is the Director of Industrial Relations with the CMA, to highlight our particular concerns with Bill C-34.

Mr. Peter Doyle (Director, Industrial Relations, Canadian Manufacturers' Association): Thank you, André.

We placed before the committee our comments on certain aspects of the amendments, as well as some other proposals we have for amending the Canada Labour Code. I do not intend to read through this entire document because I think it would use up all your time for questioning, but I would like to highlight certain parts of it.

Starting with Part III, labour standards, leave for employees with child care responsibilities: We believe these provisions will add to employers' operational and administrative costs by forcing changes in personnel policies and practices and adding new entitlements for employees. We realize, though, that such costs are very difficult to quantify. Employers may also experience higher direct payroll costs for employee benefits. Although there is no requirement for the employee to be paid while on leave, we believe the pressure will build on governments to provide at least 15 weeks of paternity benefits on the

[*Traduction*]

On a discuté de certaines questions en termes généraux, peu de détails étant disponibles. U'autres par contre ont été discutées d'une façon plus approfondie. Malheureusement, depuis nos discussions, quelques modifications importantes, qui entraînent une augmentation des prestations, ont été apportées aux propositions sur les congés familiaux.

Le Canada connaît une crise depuis 1981 et ne s'en est pas encore tout à fait remis. Ce que le gouvernement estimait approprié en 1981 doit être réévalué à la lumière de l'expérience des quelques dernières années.

Le ministre du Travail a déclaré que le ministère du Travail avait largement consulté toutes les parties intéressées afin que toutes les préoccupations soient prises en considération avant d'adopter des mesures législatives. En fait, les consultations avec les associations patronales se sont effectivement terminées au mois de juillet 1981, et malgré des demandes répétées, le ministère du Travail ne s'est pas montré disposé à reprendre les discussions au cours de la période de trois ans précédant la présentation du projet de loi.

Le ministre a également mentionné qu'on avait examiné soigneusement les points de vue exprimés au cours de ces consultations lors de la rédaction de l'ensemble des amendements. Les employeurs estiment que le ministère du Travail a en grande partie ignoré leur opinion au cours des consultations de 1981, et les dispositions du Bill C-34 renforcent leur conviction qu'à toutes fins pratiques, on a totalement ignoré leur opinion au cours de la rédaction.

A moins qu'on ne modifie considérablement le projet de loi, l'AMC recommande qu'on n'y donne pas suite maintenant, et que l'on reprenne les consultations intensives qui ont eu lieu au cours des quelques mois en 1981 afin de mettre au point des propositions qui satisfassent un peu plus toutes les parties.

Je vais demander à mon collègue, Peter Doyle, le directeur des Relations industrielles de l'AMC, de souligner nos préoccupations particulières en ce qui concerne le Bill C-34.

M. Peter Doyle (directeur, Relations industrielles, Association des manufacturiers canadiens): Merci, André.

Nous avons présenté au Comité nos commentaires sur certains aspects des amendements, ainsi que certaines autres propositions d'amendements au Code canadien du Travail, venant de nous. Je n'ai pas l'intention de lire tout le document, car cela prendrait tout le temps qui vous est accordé pour les questions, mais j'aimerais en souligner certaines parties.

Commençons par la Partie III, les normes de travail, les congés pour les employés qui doivent prendre soin de leurs enfants: nous croyons que ces dispositions ajouteront aux coûts d'exploitation et d'administration des employeurs en les forçant à modifier leurs politiques et leurs pratiques en matière de personnel et en donnant de nouveaux avantages aux employés. Nous admettons qu'il est très difficile d'évaluer de tels coûts. Les employeurs subiront peut-être des coûts salariaux directs plus élevés à cause de ces avantages donnés aux employés. Bien que rien ne prévoie qu'on rémunère l'employé pendant qu'il est en congé, nous croyons que les

[*Text*]

occasion of natural childbirth under the unemployment insurance program.

There will also be pressure to extend unemployment insurance benefits to cover the maximum leave periods of 41 weeks for . . .

Mr. Mackasey: Excuse me, Mr. Chairman.

Mr. Doyle, could you tell me what you are reading from? We have a lot of paper.

Mr. Doyle: Yes. It is the document entitled *Comments by the Canadian Manufacturers' Association.* It is the single-spaced document.

Mr. Mackasey: Yes, I have it. What page are you on? Are you reading it? Are you following it as it is?

Mr. Doyle: Yes, on page 1.

Mr. Mackasey: Thank you very much.

Mr. Doyle: I am part of the way down the page.

Mr. Mackasey: All right. Thank you.

Mr. Doyle: We believe there will be pressure to extend the unemployment insurance program beyond the current 15 weeks of benefits in order to cover these additional leave periods. In addition, employers will face demands from unions and probably from union-free employees as well for paid leave either to augment unemployment insurance or for fuller partial salary continuance.

We believe legislated standards should reflect the norms in the workplace as established by employer policy or collective bargaining. Therefore legislated standards should be of a minimum nature and should ensure that all employees have the minimum acceptable working conditions as established by practice. When standards go beyond what has been established by employers or through collective bargaining they can no longer be considered minimum acceptable standards; rather, they are establishing new and higher levels of working conditions.

We believe the proposed standards for family leave are a case in point. These issues have not been dominant in collective bargaining and they have not been strike issues. We view them as pace-setting proposals, and if enacted by the provinces they could adversely affect all employers.

I would like to refer to existing provincial legislation in this regard. Some adoption leave is available. In Nova Scotia, for a female employee, when the child is age five or under it is up to four weeks of leave. In Prince Edward Island, for a female employee with a child of age six or under, there is up to five weeks' leave; in Quebec, for an employee, it is up to two days' leave; and in Saskatchewan, for an employee, it is up to six weeks' leave if employed for at least 12 continuous months. Saskatchewan is the only province with paternity leave and provides a maximum of six weeks for an employee with 12

[*Translation*]

pressions s'accumuleront pour forcer les gouvernements à offrir au moins 15 semaines de congé payé de paternité lors de la naissance d'un enfant dans le cadre du Programme d'assurance-chômage.

Des pressions s'exerceront également visant à faire élargir les prestations d'assurance-chômage afin d'inclure la période maximale de congé de 41 semaines pour . . .

M. Mackasey: Excusez-moi, monsieur le président.

Monsieur Doyle, pouvez-vous me dire ce que vous lisez? Nous avons beaucoup de documents.

M. Doyle: Oui. Il s'agit d'un document intitulé *Comments by the Canadian Manufacturers' Association.* C'est le document à simple interligne.

M. Mackasey: Oui, je l'ai. À quelle page êtes-vous? Le lisez-vous? Le lisez-vous textuellement?

M. Doyle: Oui, à la page 1.

M. Mackasey: Merci beaucoup.

M. Doyle: Je suis plus ou moins au milieu de la page.

M. Mackasey: Très bien. Merci.

M. Doyle: Nous croyons que des pressions s'exerceront visant à élargir le Programme d'assurance-chômage au-delà des 15 semaines actuelles de prestations afin d'offrir ces périodes supplémentaires de congé. En outre, les syndicats ainsi que les employés non syndiqués exigeront probablement des employeurs ces mêmes congés payés, soit en sus de l'assurance-chômage ou sous forme du maintien d'un salaire partiel plus généreux.

Nous croyons que les normes prévues par la loi doivent refléter les normes dans le milieu de travail tel qu'établi par les politiques de l'employeur ou la négociation collective. Par conséquent, ces normes légiférées doivent constituer le minimum et doivent viser à assurer à tous les employés des normes de travail minimales acceptables telles qu'établies par la pratique. Lorsque les normes vont au-delà de ce qui a été établi par l'employeur ou par la négociation collective, on ne peut plus dire qu'il s'agisse de normes acceptables minimales; plutôt, on crée ainsi de nouveaux niveaux plus élevés de conditions de travail.

Nous croyons que les normes proposées en matière de congés familiaux en sont justement un exemple. Cette question n'a pas dominé les négociations collectives ni donné lieu à des grèves. A notre avis, il s'agit de propositions innovatrices, et si les provinces devaient les adopter, elles pourraient avoir un effet néfaste sur tous les employeurs.

J'aimerais à cet égard mentionner des lois provinciales actuelles. Il existe des dispositions sur les congés d'adoption. En Nouvelle-Écosse, une employée peut jouir d'un congé allant jusqu'à quatre semaines si l'enfant a cinq ans ou moins. Dans l'Île-du-Prince-Édouard, une employée ayant un enfant de moins de six ans a droit à cinq semaines de congé; au Québec elle a droit à deux jours de congé; en Saskatchewan elle a droit à six semaines de congé à condition d'avoir travaillé un minimum de 12 mois d'affilée. La Saskatchewan est la seule province à accorder un congé de paternité; les employés ont

[*Texte*]

continuous months of service. Therefore, we think if Labour Canada wished to give an indication to employers that family leave is an appropriate condition of work, it should have introduced provisions of a minimal nature and certainly not exceeded what already exists in provincial law. Despite a legislative prohibition, the possibility or actuality of lengthy leaves, especially for female employees, will adversely affect their opportunities for advancement. This will frustrate another major objective of the government, which is to have more females in positions that have been traditionally held by males. In filling key positions, employers must be able to expect a reasonable continuity in job performance and the possibility of extended leaves will prevent the accessibility of females to certain responsible positions.

• 2040

Now for some detailed comments on the provisions. The eligibility period would be reduced from twelve months' service to three months' service and we think three months is just too short. For example, an employee with three months' service may not have completed the probationary period and may not yet be fully trained. The replacement employee will probably require some training and possibly substantial training. When the original employee returns to work, the returnee may have less seniority and less experience than the replacement employee. We suggest, then, that the eligibility period should be at least equal to the length of the leave entitlement, and that would be nine months under the amendments that have been proposed.

On the length of leave, we do not agree with the provision of 24 weeks of extended maternity leave and 24 weeks of paternity and adoption. The leave is too lengthy and, with the entitlements that accompany it, will adversely affect employers' operations and their productivity. As I mentioned earlier, such leaves are well ahead of industry practice and have not been bargaining issues.

Moving to the next section, advice regarding employment promotion or training opportunities, we think the obligation on employers would be greater than with respect to employees who are currently at work. For a large organization with many departments and establishments, the provisions would create considerable administrative complexities. If such a requirement is to be retained, it should only apply to opportunities generally made known to employees through job posting or a company news letter, and only within the geographic area where the job is located.

Moving on to the next heading, reinstatement of employee to the same or comparable position with the same wages and benefits, the employee is to be reinstated in the same position unless a valid reason prevents this. We wonder, would a reorganization or a reduction in work that eliminated the position, or resulted in the employee's no longer having sufficient seniority to occupy the position, be considered a valid reason? If not, the provision could interfere with

[*Traduction*]

droit à un maximum de six semaines de congé à condition d'avoir travaillé 12 mois d'affilée. Donc si le ministère du Travail veut encourager le patronat à accorder des congés familiaux, il devrait adopter des dispositions minimales qui ne dépassent pas les congés déjà accordés au titre des lois provinciales. Malgré les interdictions juridiques, la possibilité d'obtenir de longs congés surtout pour les femmes nuira à leur avancement professionnel. Or ceci irait à l'encontre de l'un des objectifs majeurs du gouvernement, à savoir augmenter le nombre de femmes titulaires de postes traditionnellement détenus par les hommes. Pour des postes de responsabilités, les patrons doivent pouvoir compter sur une assiduité raisonnable au travail; or la possibilité de prendre des congés de longue durée empêchera les femmes d'accéder à des postes de hautes responsabilités.

Je voudrais maintenant parler plus en détail de certaines des dispositions. La période d'admissibilité serait réduite de douze à trois mois de service; or à notre avis trois mois, c'est trop peu. Ainsi un employé ayant travaillé trois mois peut ne pas avoir terminé la période d'essai ni avoir terminé sa formation. L'employé qui le remplacerait peut avoir besoin d'une assez longue formation. Lorsque l'employé reviendra après son congé, il risque d'avoir moins d'ancienneté et moins d'expérience que l'employé qui l'aura remplacé. Nous sommes donc d'avis que la période d'admissibilité doit être au moins égale à la durée du congé, ce qui au titre des amendements proposés, serait de neuf mois.

En ce qui concerne la durée du congé, nous ne sommes pas en faveur de 24 semaines de congé de maternité et de 24 semaines de congé de paternité ou d'adoption. Ce congé est trop long et les droits qui s'y attachent auront des effets préjudiciables à la productivité des employés en question. Ainsi que je l'ai déjà signalé, des congés d'une telle durée sont beaucoup plus longs que ceux qui sont actuellement accordés dans l'industrie et n'ont jusqu'à présent jamais fait l'objet de revendications.

Passons maintenant au chapitre suivant, qui traite des possibilités de promotion et de formation des employés; à cet égard nous estimons que les obligations du patronat dépasseraient celles qu'ils ont actuellement vis-à-vis des employés. Dans une grosse entreprise ayant de nombreux départements et succursales, ces dispositions créeraient de grosses difficultés administratives. Si cette disposition est néanmoins adoptée, elle devrait s'appliquer uniquement aux possibilités d'avancement communiquées aux employés par voie d'affichage ou de circulaire, et seulement dans la région où le poste est offert.

Le chapitre suivant, qui porte sur la réintégration des employés dans un poste égal ou analogue sans changement de salaire ni de prestations; cette réintégration serait obligatoire sauf en cas de raison valable. La réorganisation ou la réduction du travail qui aurait pour effet d'éliminer un poste ou qui ferait que l'employé en question n'aurait plus assez d'ancienneté pour occuper le poste serait-elle considérée une raison valable? Dans la négative, cette disposition serait contraire à

[*Text*]

collectively bargained arrangements and be inequitable to other employees with more seniority. If a valid reason is considered to exist, then the employee may be reinstated to a comparable position with the same wages and benefits and in the same location. What happens if there is no comparable job, or even any other job available to the employee at that location or at any other company location? Moreover, a comparable position may be similar in duties but at a lower pay level. It would be inequitable for the returning employee to be paid more than other employees filling the same position. The employee might be reinstated to the same position but if the wages in that position have declined, for example, because of the company's financial situation, then it would not be fair to pay the returning employee more than other employees in the same position. There are a couple of other points, which I will leave for the committee to review.

On employee benefits, we are wondering whether the proposal in the Code means that the employer must pay all or part of the contribution for employees on leave if the employer contributes to benefits for employees at work. If so, then the employer's pay-roll costs will increase, because the employer will be paying twice—for the employee on leave and for the replacement employee. Will employers be permitted to have a policy that an employee on family leave must pay a premium to retain coverage, even if the employer pays for all or part of the benefits for employees at work? We recommend that such a policy should be permitted.

We believe there will be difficulty in maintaining pension coverage in money purchase plans or in defined benefit pension plans where an employee contribution is required on earnings, or where the employer contributes to the money purchase plan, because there will be no earnings on which to calculate the contribution. The Bill does not provide for this situation.

• 2045

CMA recommends that employers not be required to maintain their contributions to employee benefit plans for employees on leave but that coverage be available to employees who wish to pay for the benefits. Specific rules would have to be developed if employee contributions to pensions are to be permitted.

Promotion of employees: We think it would be unrealistic for the employer not to take account of the pregnancy of an employee or the intention of an employee to take leave in making promotion or training decisions. The employer usually needs the position filled at the present time, not at some future date. The employer's productivity will be hampered if the employer is constrained from making the most effective decision. We recommend, therefore, that this provision be deleted.

The next major heading is sick leave. While the majority of employers would not terminate or take other action against an employee because of legitimate illness or injury, the employer

[*Translation*]

certains accords collectifs et injustes vis-à-vis d'autres employés ayant plus d'ancienneté. Si un motif valable existe, l'employé peut être réintégré à un poste comparable avec les mêmes salaire et avantages et au même endroit. Mais qu'arrive-t-il s'il n'existe pas un poste comparable ni aucun autre poste, ni sur les lieux actuels de travail ni dans une autre succursale de l'entreprise? Dans certains cas un poste analogue peut entraîner une baisse de salaire. Or ce serait injuste de payer à un employé qui revient au travail plus que ce que gagnent les autres employés faisant le même travail. Un employé qui est réintégré au même poste, pourrait gagner moins si les salaires ont dû être réduits en raison de la situation financière de l'entreprise, et il serait donc injuste de payer plus à cet employé qu'aux autres qui occupent un poste semblable. Il y a deux autres questions que je ne soulèverai pas ici.

Pour ce qui est des prestations des employés, nous nous demandons si cette proposition signifie que les patrons devraient verser la totalité ou une partie des cotisations des employés en congé si ces cotisations ont été versées par le patron avant que l'employé ne parte en congé. Si tel est le cas, cela alourdirait la charge salariale, les patrons étant obligés de verser une double cotisation pour les employés en congé et pour les employés qui les remplacent. Est-ce qu'on pourrait exiger des employés en congé qu'ils continuent à verser leurs cotisations pour rester assurés même si le patron verse une partie ou la totalité des cotisations pour les employés au travail? Nous recommandons qu'une disposition de ce genre soit autorisée.

Il sera à notre avis difficile de maintenir la valeur des pensions dans les régimes de souscription au comptant et dans les régimes à prestations définies dans les cas où l'on exige une contribution des employés sur les gains ou lorsque le patron contribue au régime de souscriptions au comptant, vu qu'il n'y aura pas de gains sur lesquels calculer le montant des cotisations. Rien n'est prévu pour ce cas dans le projet de loi.

L'Association des manufacturiers du Canada recommande que les patrons ne soient pas tenus de continuer à verser des cotisations pour les régimes de pension des employés en congé, mais que les employés qui le souhaitent puissent continuer à verser leurs cotisations pour rester assurés. Des règles devraient être adoptées pour permettre aux employés de cotiser à leur régime de pension.

Promotion des employés: on ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce que les patrons ne tiennent pas compte du fait qu'une employée est enceinte ou a l'intention de prendre congé, lorsqu'il s'agit de décider d'une promotion éventuelle. Un poste doit généralement être pourvu immédiatement et non pas dans un avenir indéterminé. La productivité de l'entreprise s'en ressentirait si le patron ne peut pas prendre des décisions fondées à cet égard. Nous recommandons donc de supprimer ces dispositions.

Nous allons maintenant au chapitre traitant des congés de maladie. Bien que la majorité des patrons ne licencient pas les employés absents pour cause de maladie ou d'accident, un

[*Texte*]

is sometimes forced to dismiss an employee if there are many absences, especially of a short-term nature, or if the employee is away from work so often, whether the absences are short-term or long-term or whether based on medical evidence or not, that there is no reasonable expectation that the employee can fulfil the obligations of the employment contract. The Code should not prevent such necessary employer actions. As well, the same questions I raised with respect to benefit coverage for employees on family leave would also relate to employees on sick leave.

The next area is sexual harassment. We concur with the proposed legislative prohibition against sexual harassment and that employers should issue a policy statement concerning sexual harassment. Our only concern is with the possibility of the employer's having to account to and deal with two separate agencies of the federal government should a complaint arise. The Canadian Human Rights Act has already been amended to prohibit sexual harassment. CMA wonders if the Canadian Human Rights Commission was consulted by Labour Canada in the development of its proposals. CMA's preference would be to have only one government agency responsible for the issue of sexual harassment so as to avoid the possibility of conflicting processes and double jeopardy when a complaint is made.

The next area is the general holiday pay for part-time employees. We believe this proposal will result in part-time employees' receiving better treatment than full-time employees who for some reason do not work the required 15 days in the 30 days preceding the holiday. We recognize that Labour Canada is trying to deal with a present inequity, but different patterns of employment will always create inequities. Whenever there is a qualification, there will always be some who fall just short of meeting it.

We believe, then, that the same test should apply to full and part-time employees. One alternative might be that an employee will qualify for holiday pay if work is performed on 15 days in the 30 days preceding the holiday or if the employee works some percentage, such as 40% or 50%, of the hours of regular employment. We are aware that Labour Canada is currently reviewing the conditions of employment for part-time employees and would have preferred that any legislative changes in their working conditions await the completion by Labour Canada of its full review.

The next heading is on exemption from Part III. CMA believes labour standards legislation is intended to establish minimum acceptable working conditions for union-free employees. Therefore, we recommend that the Code contain a provision which would permit the parties to a collective agreement to specify that some or all of the standards will not apply. This would demonstrate the government's confidence in collective bargaining, provide more flexibility in bargaining, permit the parties to bargain according to their priorities and to develop conditions suitable to their circumstances and avoid the possibility of conflicts in the way in which a standard is applied.

[*Traduction*]

patron peut être obligé de renvoyer un employé si ce dernier s'absente trop souvent, surtout si ses absences sont de courte durée; ou encore si les absences, de courte ou de longue durée, pour des raisons médicales ou non sont si fréquentes que l'employé en question est dans l'impossibilité de faire face à ses obligations contractuelles. En pareil cas, le Code ne devrait pas empêcher le patron de renvoyer l'employé. Les questions que j'ai soulevées relativement au régime de pension pour les employés en congé de famille, sont également valables pour les employés en congé de maladie.

Le chapitre suivant traite du harcèlement sexuel. Nous approuvons entièrement l'interdiction du harcèlement sexuel, ainsi que l'obligation faite aux patrons de faire une déclaration de principe à cet égard. La seule difficulté, c'est qu'en cas de réclamation, les patrons risquent d'avoir à traiter avec deux services fédéraux différents. La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit d'ores et déjà le harcèlement sexuel. Nous nous demandons si la Commission canadienne des droits de la personne a été consultée par le ministère du Travail lors de l'élaboration de ces propositions. Nous préférerions qu'une seule agence du gouvernement soit chargée de la question du harcèlement sexuel, de façon à réduire les tracasseries administratives.

Nous en venons maintenant à la question des congés payés pour les employés à temps partiel. Ceci aurait pour effet de favoriser les employés à temps partiel par rapport aux employés travaillant à plein temps, qui pour une raison quelconque n'auraient pas travaillé les 15 jours requis dans les 30 jours précédant le congé légal. Il s'agit, bien entendu, de supprimer une injustice existante, mais il faut bien se rendre compte que certaines injustices sont inévitables. Dès lors qu'on impose des conditions, il y a toujours des personnes qui ne les rempliront pas.

Nous estimons donc que les mêmes conditions devraient s'appliquer aussi bien aux employés à temps partiel qu'aux employés à plein temps. On pourrait stipuler que les employés auraient droit aux congés payés s'ils ont travaillé pendant 15 jours dans les 30 jours précédant le congé ou un minimum de 40 ou 50 p. 100 de la durée normale du travail. Le ministère du Travail étant justement en train de réexaminer les conditions de travail des employés à temps partiel, nous estimons qu'il faudrait attendre que cette étude soit terminée avant d'apporter une modification quelconque aux conditions de travail existant actuellement.

Le chapitre suivant porte sur les exemptions au chapitre III. Nous sommes d'avis que la Loi sur les normes de travail vise à établir des conditions de travail minimales pour les travailleurs non syndiqués. Nous recommandons donc que le Code contienne une disposition autorisant les parties à une convention collective à spécifier que certaines conditions de travail peuvent ne pas être d'application. Ceci corroborerait la confiance du gouvernement dans les négociations collectives, assurerait plus de souplesse lors de ces négociations, permettrait aux parties intéressées de mener les négociations en fonction de leurs priorités et d'élaborer des conditions confor-

[*Text*]

I would like to move on now to Part IV, occupational health and safety. First is the right to refuse dangerous work. The significant change in the right-to-refuse provision is removal of the requirement that the danger be imminent for the right to be exercised. We disagree with this amendment. We believe it will signify to employees and unions that the right to refuse has been expanded from the here and present danger concept. In addition, there could be a possibility of a concerted stoppage of work, which could be tantamount to an illegal strike if several employees exercised their individual right to refuse at the same time. The removal of the word "imminent" also leads to the possibility of an individual's claiming that a condition constitutes a danger to health over the long term. It would likely be very difficult to prove that a danger to health on a long-term basis did not exist, and such refusals could cause considerable disruption.

• 2050

Turning to page 8, the revised right to refuse provision is a significant departure from the standard contained in the International Labour Organization Convention adopted in 1981. The convention provides that an employee may refuse work if there is a continuing, imminent and serious danger to life or health. The Canadian government voted in favour of this convention, but is now proposing to depart substantially from it.

I will not read the rest of this section. It deals with some of the mechanics which we feel should apply to a right to refuse position.

The next heading: safety and health committees and representatives. CMA supports voluntary or negotiated arrangements under which employees participate in safety and health matters. The parties will be more committed to the successful functioning of the committees. They will accept greater responsibility if they develop the arrangements themselves rather than having the committee and its terms of reference imposed by legislation. Legislation means less onus on the parties to develop their own procedures, perhaps a lack of actions beyond what is legally required, and too much effort in complying with cumbersome administrative procedures, possibly to the detriment of health and safety.

We do not see any need for a change from the present law which gives the Minister the authority to require the establishment of a committee where circumstances warrant and otherwise permits the parties to establish committees on a voluntary basis.

Moreover, there is not any evidence to demonstrate that compulsory committees have been effective in improving health and safety.

We do not see any need for the safety and health representative position in smaller operations, or in workplaces for which no committee has been established. An employee can complain

[*Translation*]

mes aux conditions locales, tout en évitant des conflits éventuels dans l'application de ces normes.

Passons maintenant au chapitre IV traitant de l'hygiène et de la sécurité du travail. Commençons par le droit de refuser un travail dangereux. D'après la nouvelle disposition, il ne serait pas nécessaire que le danger soit imminent pour qu'un travailleur puisse refuser un travail dangereux. Nous n'approuvons pas cet amendement, car cela voudrait dire que les travailleurs auraient le droit de refuser un travail même si le danger n'est pas immiment. En outre cette disposition risque d'entraîner un arrêt concerté du travail, ce qui équivaudrait à une grève illégale au cas où plusieurs employés décideraient simultanément de ne pas effectuer un certain travail. La suppression du mot «immiment» permettrait à un travailleur de prétendre que telle ou telle condition est préjudiciable à long terme à sa santé. Or il peut être très difficile de prouver que quelque chose n'est pas préjudiciable à la santé à long terme, et des refus de travailler en pareil cas risquent de provoquer de graves perturbations.

A la page 8, la nouvelle disposition sur le droit de refus est très différente de ce qu'il y a dans la convention de l'Organisation internationale du travail adoptée en 1981. La convention prévoit en effet qu'un employé peut refuser du travail s'il y a un danger sérieux, imminent et continu pour sa vie ou sa santé. Le gouvernement canadien a approuvé cette convention et propose maintenant quelque chose de tout à fait différent.

Je ne lirai pas le reste de l'article. Il s'agit de certaines dispositions qui, à notre avis, devrait s'appliquer au droit de refuser un poste.

Le titre suivant: comités d'hygiène et de sécurité et représentants. L'Association des manufacturiers canadiens appuie les ententes négociées ou adoptées volontairement, qui permettent aux employés de participer au programme de sécurité et d'hygiène. Les gens sont ainsi plus susceptibles de participer positivement à ces comités. Ils sont plus près à accepter de plus grandes responsabilités s'ils négocient eux-mêmes que si le comité et son mandat sont imposés par la loi. Lorsqu'il y a une loi, les parties se sentent moins obligées d'établir une procédure, de faire plus que ce qui est requis par la loi. Il faut d'autre part s'encombrer de procédures administratives qui peuvent jouer au détriment même de l'hygiène et de la sécurité.

Nous ne pensons pas qu'il soit nécessaire de modifier la loi actuelle qui donne au ministre l'autorité d'exiger l'établissement d'un comité lorsque les circonstances l'imposent, et qui par ailleurs permet aux différentes parties d'établir, si elles le souhaitent, ce genre de comité.

D'autre part, rien ne prouve que ces comités obligatoires permettent d'améliorer l'hygiène et la sécurité.

Nous ne pensons pas qu'il soit nécessaire d'envisager la création d'un poste de représentant responsable de l'hygiène et de la sécurité dans les petites entreprises ou dans les entrepri-

[*Texte*]

directly to the safety officer about an alleged violation of the Code or a dangerous condition.

Moving on now to Part V and the union dues check-off proposal. The proposal to amend the Code to provide for mandatory union dues check-off provision in the collective agreement, when requested by the union, and applicable to all employees in the bargaining unit, whether union members or not, has arisen from organized labour's demands and from a recommendation contained in the Report of the Major Projects Task Force.

We have several fundamental objections to mandatory dues check-off:

First, although the Code gives individuals the right to freedom of association with a trade union, this must also include the freedom not to associate. The proposal that all individuals belonging to a bargaining unit must pay dues, whether union members or not, violates the individual's freedom of association and freedom of choice, and as such is a denial of natural justice.

Unions must be encouraged and required to conduct themselves in a responsible fashion and to reflect the views of the majority of the bargaining unit. Mandatory dues check-offs give the union a guaranteed access to funds but does not increase the onus on them to be accountable and responsible to the bargaining unit in order to maintain its confidence and ensure the continued and voluntary payment of dues. The government should be more concerned with protecting the rights of individuals rather than emphasizing the preservation of trade union status.

The next point is that legislating the dues check-off interferes with the collective bargaining process. Balancing the interests of both parties and arriving at a resolution of differing priorities is the essence of collective bargaining. The dues check-off is important to unions, but legislating it removes the possibility of the employer achieving an objective, such as a way to improve productivity as part of the trade-off process.

We recommend that mandatory dues check-off not be legislated. However, if dues check-off is to be mandatory, it should only apply where the union is certified as a result of a secret ballot vote among employees, with the union receiving at least two-thirds support from the employees.

The next area is not dealt with specifically. I want to comment on it briefly, though . . . certification procedures. The government could visibly demonstrate that it wishes to protect individuals' freedom of choice by amending the Code to provide that bargaining rights will only be granted to a union if it obtains majority support of the employees through a secret ballot vote supervised by the Canada Labour Relations Board. This would remove from the board the discretionary power to certify the union on the basis of the percentage of employees in the unit who have signed union membership cards.

[*Traduction*]

ses où l'on n'a pas créé de comité. Un employé peut se plaindre directement aux responsables de la sécurité s'il y a infraction au code ou si une situation semble dangereuse.

Je passe maintenant à la Partie V et à la proposition sur le précompte de la cotisation syndicale. La proposition visant à modifier le code pour introduire dans les conventions collectives une disposition sur le précompte obligatoire de la cotisation syndicale, si le syndicat le demande, qui s'appliquerait à tous les employés de l'unité de négociation, qu'ils soient membres ou non du syndicat, découle de requêtes des syndicats et d'une recommandation contenue dans le rapport du groupe d'étude sur les grands projets.

Nous y voyons plusieurs objections fondamentales:

Tout d'abord, si le code donne aux individus le droit d'adhérer librement à un syndicat, il doit également leur donner le droit de ne pas y adhérer. La proposition selon laquelle tous les individus appartenant à une unité de négociation doivent payer une cotisation, qu'ils soient ou non membres du syndicat, va à l'encontre de la liberté d'association et de la liberté de choix, et donc de la justice naturelle.

Il faut au contraire encourager les syndicats à se conduire de façon responsable et à se faire les porte-parole de la majorité de l'unité de négociation. Le précompte obligatoire d'une cotisation donne aux syndicats une garantie d'accès à des fonds sans toutefois les obliger à rendre compte ni à s'acquitter de leurs responsabilités vis-à-vis de l'unité de négociation pour maintenir la confiance et assurer le paiement continu et facultatif des cotisations. Le gouvernement devrait s'inquiéter davantage de protéger les droits des individus plutôt que d'insister sur le maintien du statut des syndicats.

D'autre part, imposer dans la loi un précompte de cotisation va à l'encontre du processus de négociation collective. L'essence même de ce processus est d'équilibrer les intérêts des deux parties en tenant compte de priorités divergentes. Le précompte des cotisations est important pour les syndicats, mais un texte législatif empêche l'employeur d'atteindre son objectif de productivité.

Nous recommandons donc que le précompte obligatoire de la cotisation syndicale ne soit pas prescrit dans la loi. Toutefois, si cela doit être rendu obligatoire, cela ne devrait s'appliquer que lorsque le syndicat est certifié par un scrutin secret organisé parmi les employés. Le syndicat devrait au moins être approuvé par une majorité des deux tiers.

Il n'est pas spécifiquement question du sujet suivant. J'aurais quelques brefs commentaires à faire dessus. Le gouvernement pourrait facilement montrer qu'il souhaite protéger la liberté de choix des individus en modifiant le code afin que les droits de négociation ne soient accordés à un syndicat que s'il obtient la majorité des voix des employés lors d'un scrutin secret supervisé par le Conseil canadien des relations de travail. Cela retirerait au conseil le pouvoir discrétionnaire de certifier le syndicat en fonction du pourcentage d'employés de cette section ayant signé une carte d'adhésion.

[*Text*]

Turning to page 11, Canada Labour Relations Board statistics show that at least 75% of certifications involve 50 or fewer employees, but that the average processing time has increased to 120 days. The growing delays demonstrate an urgent need to review the entire certification procedure so as to determine the outcome of the application more quickly, and thus remove the uncertainty as to the employees' wishes and the representative nature of the union. A more expeditious process is in the interest of employees, the union, the employer, and the government. We outline some steps which could be taken to expedite the certification process.

• 2055

Where a union is certified as the result of a vote, both parties could approach collective bargaining with confidence, knowing that the union represented a majority of employees. Unfortunately, many certifications are decided by the CLRB without a vote and often without a hearing involving the parties. We would also note that Nova Scotia has certification by secret ballot, that there have not been any first-agreement strikes there since that procedure was implemented, and that British Columbia has just enacted similar legislation requiring that certification be conducted by secret ballot.

The next section, on run-off certification votes, is a provision that is contained in Bill C-34. We do not agree with the proposal that where more than two unions are included on the ballot for union certification, the no-union choice may be dropped by the board from a subsequent ballot if a majority of votes cast favour trade union representation. The amendment would mean that if two unions were contesting the right to represent employees and collectively they obtained 55% of the vote, with the no-union choice obtaining 45%, then the no-union choice would be dropped. The employees who do not wish a union should not be deprived of their freedom of choice in this matter.

We believe the decision to be made on certification is based on two propositions: union representation or no-union representation. Therefore the no-union choice should always be retained on any certification ballot, whether it receives the fewest votes or not, with the union receiving the lowest number of votes being dropped from any subsequent ballot. This is necessary to protect the rights of individuals who do not want to be represented by any union or who would prefer to remain union-free rather than to be represented by a union they do not support.

The next heading is "Strike Votes", and this is also an additional matter that we are bringing to the attention of the committee. Because the Canada Labour Code covers employers in the transportation and communications industries, a work stoppage can seriously inconvenience the public and cause considerable harm to the economy. Therefore the government should adopt procedures to ensure that those

[*Translation*]

A la page 11, les statistiques du Conseil canadien des relations de travail montrent qu'au moins 75 p. 100 des syndicats certifiés le sont grâce à la signature de 50 employés ou moins, que le délai moyen de certification est passé à 120 jours. Cela montre qu'il est devenu urgent de réexaminer toute la procédure de certification afin de déterminer plus rapidement le sort de la demande et de savoir un peu mieux ce que souhaitent les employés et dans quelle mesure le syndicat les représente. Il y aurait une façon plus expéditive de procéder dans l'intérêt des employés, du syndicat, de l'employeur et de l'État. Nous exposons certaines des mesures que l'on pourrait ainsi prendre.

Lorsqu'un syndicat est certifié à la suite d'un vote, les deux parties peuvent engager les négociations collectives avec confiance, sachant que le syndicat représente la majorité des employés. Malheureusement, beaucoup de ces syndicats sont certifiés par le Conseil canadien des relations de travail sans que les employés n'aient voté et même souvent sans que les parties intéressées n'aient donné leur avis. Nous remarquons d'autre part que la Nouvelle-Écosse a adopté ce système de certification par voie de scrutin secret et qu'il n'y a plus jamais depuis eu de grève relativement à une première convention. D'autre part, la Colombie-Britannique vient d'adopter une loi similaire exigeant que le processus de certification résulte d'un scrutin secret.

Le chapitre suivant porte sur une disposition du projet de loi C-34 touchant les scrutins éliminatoires pour la certification. Nous n'acceptons pas la proposition selon laquelle lorsqu'il y a plus de deux syndicats sur le bulletin de vote, l'option «pas de syndicat» soit éliminée par le conseil au tour suivant si une majorité des voix exprimées favorise la représentation par un syndicat. Cela signifierait que si deux syndicats contestent le droit de représenter les employés et obtiennent collectivement 55 p. 100 des voix exprimées, alors que les voix s'étant prononcées contre les syndicats représentent 45 p. 100, cette dernière option est éliminée. Nous estimons que les employés qui ne veulent pas de syndicat ne devraient pas être privés de leur liberté de choix de cette façon.

La décision à prendre pour certifier un syndicat doit être fondée sur deux propositions: représentation par un syndicat ou sans syndicat. Ainsi, l'option sans syndicat doit toujours être maintenue sur les bulletins de vote, quel que soit le nombre de voix obtenu au tour précédent. C'est le syndicat qui obtient le moins de voix qui devrait être éliminé au tour suivant. Cela nous semble nécessaire pour protéger le droit des individus qui ne veulent pas être représentés par un syndicat ou qui préféreraient ne pas avoir de syndicat plutôt que d'être représentés par un syndicat qu'ils n'approuvent pas.

Le titre suivant est «votes de grève», et il s'agit également de quelque chose que nous portons à l'attention du Comité. Étant donné que le Code canadien du travail couvre les employeurs dans les secteurs des transports et des communications, un arrêt de travail peut sérieusement déranger la population et provoquer une catastrophe économique. L'État devrait donc adopter les procédures voulues pour s'assurer que ces grèves

[*Texte*]

strikes which do occur are authorized in the proper fashion and have majority support among the bargaining unit. CMA recommends that the code be amended to provide that before a strike can legally occur the union should be required to conduct a secret ballot strike vote, the vote should be supervised by Labour Canada, and for a strike to be authorized, it should be supported by a majority of the bargaining union, not a majority of those voting.

The next heading is "Technological Change". We do not agree with the proposal to increase the notice of significant technological change from 90 to 120 days. Several employers and unions in the federal jurisdiction have negotiated procedures dealing with tech change, with the result that the code does not apply. We have seen no indication that notice of 120 days is required in the law.

CMA believes voluntary approaches are preferable to legislation in dealing with the impacts of technological change on employees. In this regard our board of directors has approved, and we have published to all CMA members, CMA management guide-lines for implementing technological change. The guide-lines deal with advance notice, management approaches and communications, retraining and relocation, treatment of displaced employees, job design and quality of work, skills and seniority, and gains sharing. The guide-lines are one of the documents which we have placed before you this evening.

The next heading is "Major Project Agreements". We have significant reservations with this provision, which would facilitate the negotiation of a collective agreement applicable to all parties involved in a major project. This type of legislation could lead to similar legislation in the provinces, whereby the parties to a major project would be able to negotiate outside the normal framework established by law for the conduct of collective bargaining. Major project agreements would normally involve a no-strike, no-lock-out provision, the price of which might be wages above the level prevailing in the rest of the construction industry. This could result in higher wage increases elsewhere in the industry, particularly if a shortage of skilled labour existed. Tradesmen might be attracted to the construction sector from other industries, thus driving up their wages and/or creating a skill shortage because of skilled employees being attracted to the construction sector.

There are two other subjects, which I will not read. Item 7 deals with review by the CLRB of its orders. Section 119 of the code is the section that deals with that. The last subject, on page 14, is declaration of illegal strikes and lock-outs. We have some thoughts there that we wish to place before the committee, but we will not discuss them at this point.

• 2100

That concludes my statement, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Doyle.

[*Traduction*]

sont bien autorisées et sont appuyées par la majorité des membres de l'unité de négociations. Notre association recommande que le code soit modifié afin de stipuler qu'avant d'engager légalement une grève, le syndicat organise un scrutin secret sur la nécessité de faire grève. Ce scrutin devrait être surveillé par le ministère du Travail, et une grève ne pourrait être autorisée que si la majorité des membres de l'unité de négociations l'approuve et non pas la majorité des voix exprimées.

Le chapitre suivant s'intitule «évolution technologique». Nous nous opposons à la proposition visant à porter de 90 à 120 jours le préavis nécessaire pour apporter une transformation technologique importante. Plusieurs employeurs et plusieurs syndicats à l'échelon fédéral ont négocié à ce sujet des procédures qui font que le code ne s'applique plus. Il ne semble pas qu'un préavis de 120 jours soit exigé par la loi.

L'association est d'avis qu'il est préférable d'envisager des méthodes facultatives plutôt qu'imposées par la loi lorsqu'il s'agit de l'incidence de l'évolution technologique sur les employés. Notre conseil d'administration a approuvé des lignes directrices pour les cadres supérieurs des membres de l'association en ce qui concerne les changements technologiques. Nous avons publié et diffusé ces lignes directrices. Elles portent sur la nécessité de préavis, les méthodes et les communications, le recyclage et les mutations, le traitement des employés mutés, la conception des postes et la qualité du travail, les compétences et l'ancienneté, le partage des bénéfices. C'est un des documents que nous vous avons apportés ce soir.

Le prochain chapitre s'intitule «ententes relatives au mégaprojet». Nous avons de sérieuses réserves à ce sujet. Il s'agit de faciliter la négociation d'une convention collective s'appliquant à toutes les parties à un mégaprojet. Ce type de loi pourrait mener à une loi similaire dans les provinces qui ferait que les différentes parties à un mégaprojet pourraient négocier en dehors du cadre normal établi par la loi pour les négociations collectives. Les ententes relatives au mégaprojet comprennent normalement une disposition interdisant les grèves et les lock-out, dont le prix est probablement des salaires supérieurs à la moyenne du secteur de la construction. Cela risquerait de provoquer des majorations salariales supérieures dans le reste du secteur, en particulier s'il y a pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Certains ouvriers pourraient être attirés par le secteur de la construction, ce qui créerait des pénuries de main-d'oeuvre dans les secteurs qu'ils quittent et obligerait ainsi à majorer les salaires.

Il y a deux autres points sur lesquels je ne m'attarderai pas. Le nº 7 traite de l'examen des décrets du Conseil canadien des relations de travail. Il s'agit de l'article 119 du code. Le dernier sujet, à la page 14, est la déclaration des grèves et lock-outs illégaux. Nous avons à ce sujet un certain nombre d'idées que nous aimerions vous présenter, mais sans toutefois vouloir en discuter pour le moment.

Cela conclut ma déclaration, monsieur le président.

Le vice-président: Merci, monsieur Doyle.

[*Text*]

Mr. Wenman, for the next 10 minutes.

Mr. Wenman: Yes, thank you, Mr. Chairman.

A very thorough brief indeed.

The Minister, on the first aspect of consultation, I had been led to believe and the Minister has stated before us, that the proposed changes in the bill to amend the Canada Labour Code are the result of two years of extensive consultation with labour negotiations and employees' associations. I assume this must mean, either they have not been consulting for two years or they are talking about negotiations of two years ago and two years previous. If it was negotiations two years previous, it seems hard to believe that the Bill could not have been brought forward sooner.

However, I am rather surprised to see the thoroughness of your brief and the fact that you expressed that you have asked for meetings and have not had them. This is rather shocking indeed. Certainly the Minister and the government will have to answer for the lack of consultation when in fact they have claimed consultation.

One specific. The bottom line of what people are looking for in our society today is of course the concern for jobs, the massive unemployment we have, perhaps as high as 2.1 million. In the two presentations we have had so far, in your brief you say:

> We see nothing in Bill C-34 which will assist the government in achieving its top priority of reducing youth unemployment.

Do you see anything in this Bill that will not only not reduce youth unemployment but may in fact cause more unemployment? Is this going to make the unemployment situation for youth worse, or is it status quo? Do you understand the point of my question? Do you agree with the first proposal that was provided to us by the Canadian Federation of Independent Business, who incidentally also stated they had not been consulted at all in the process of this legislation? They said:

> The proposed changes to the labour code will in general have a negative impact on job creation, and particularly substantially reduce the job opportunities for younger women.

You have suggested difficulty regarding youth unemployment. They have suggested women. Do you agree with their statement on women? Would you expand that statement to see it as one of either neutral or negative?

Mr. Fortier: Maybe I can start with your first point—whether it will lead to an actual decrease in employment. What our members are facing today is more and more competitiveness or competition, not only within Canada or within North America; it is a global situation. Anything that leads to increased costs or less competitiveness on the part of Canadian manufacturers will jeopardize the jobs of the Canadians we now employ. There is no question in our mind about that.

Mr. Wenman: You are putting a particular stress on youth. You see the greatest difficulty will be for youth. Are you

[*Translation*]

Monsieur Wenman, pour 10 minutes.

M. Wenman: Oui, merci, monsieur le président.

Excellent mémoire en effet.

A propos du premier aspect de la consultation, je croyais, comme nous l'avait dit le ministre, que les modifications proposées dans le projet de loi visant à modifier le Code canadien du travail résultaient de deux années de consultations avec les syndicats et les autres associations d'employés. J'ai donc l'impression qu'il n'y a pas eu de consultation semblable pendant deux ans, ou qu'il s'agit de négociations d'il y a deux ans et de deux ans avant. S'il s'agit de négociations portant sur deux ans avant, il est difficile de comprendre pourquoi le projet de loi n'a pas été présenté plus tôt.

Toutefois, je suis assez surpris de voir combien votre mémoire est bien documenté et d'entendre que vous avez demandé des entretiens que vous n'avez pu obtenir. C'est vraiment choquant. Le ministre et le gouvernement devront nous expliquer pourquoi ces consultations n'ont pas eu lieu, alors qu'ils prétendent qu'il y en a eu.

Dans notre société d'aujourd'hui, ce que cherche la population, c'est, bien sûr, de trouver des emplois, de remédier au chômage énorme que nous connaissons et, qui atteint peut-être 2,1 millions de personnes. Vous déclarez dans votre mémoire:

> Nous ne voyons rien dans le projet de loi C-34 qui aidera l'État à atteindre sa première priorité: la réduction du chômage chez les jeunes.

Voyez-vous quelque chose dans le projet de loi qui non seulement permettrait de réduire le chômage chez les jeunes mais en fait risquerait de provoquer davantage de chômage? Cela va-t-il rendre la situation pire ou maintenir les choses telles quelles? Comprenez-vous ma question? Acceptez-vous la première proposition de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, qui a également déclaré qu'elle n'avait pas été du tout consultée au cours de la préparation de ce projet de loi? Elle a déclaré:

> Les modifications proposées au Code du travail auront de façon générale une incidence négative sur la création d'emplois et diminueront en particulier sensiblement les possibilités d'emplois offertes aux jeunes femmes.

Vous avez déclaré que cela pourrait poser des problèmes pour les jeunes. La Fédération a parlé des jeunes femmes. Êtes-vous d'accord avec elle? Pensez-vous que ce projet de loi risque d'avoir un effet nul ou négatif?

M. Fortier: Je puis peut-être commencer par votre premier point—à savoir si cela va provoquer une diminution de l'emploi. Ce que nos membres connaissent aujourd'hui, c'est une concurrence de plus en plus vive, non seulement au Canada et en Amérique du Nord, mais à l'échelle internationale. Tout ce qui provoque une augmentation des coûts ou une diminution de la compétitivité des industriels canadiens menacera les emplois des Canadiens. Cela ne fait absolument aucun doute.

M. Wenman: Vous insistez en particulier sur les jeunes. Vous pensez que c'est pour les jeunes que ce sera le plus

[*Texte*]

stating categorically that this legislation, if implemented as it is, will in fact have a negative impact on youth unemployment; that there will be fewer jobs as a result of this?

Mr. Fortier: It could lead to fewer jobs.

Mr. Wenman: For young people in particular?

Mr. Fortier: Yes.

Mr. Wenman: Do you agree with the statement by the Canadian Federation of Independent Business that this could also create fewer jobs for younger women in particular?

Mr. Fortier: It could, also, for the same reason. The less competitive we are, the less we are able to maintain or create jobs.

Mr. Wenman: You used the word "could", would you use the words "probably would"?

Mr. Fortier: Yes.

Mr. Wenman: Would be equally well. So the aspect of jobs is in fact a significant part of this legislation then.

Mr. Fortier: The thing I have to add on there, is that manufacturers are faced with a number of situations that are intrinsic to their own business. We also have to comply with legislation, provincial and federal. The more that we have to comply, whether it is of an administrative manner or whether it is a change in procedure or change in policies and so on, results in that energy's having to be channelled in those areas instead of in the areas that we are concerned with—the production of goods and, as a consequence, the employment of Canadians.

Mr. Wenman: Now, if we have a negative impact on jobs through this legislation, according to your opinion of the legislation, and what we are seeking is opinions at the moment, as far as the cost factor, I have some information here that does show in fact the kind of costs that might be projected through the carrying of extensive benefits.

• 2105

Do you have information along that line that could be presented to the committee? The Minister was not able to give me any cost effect of this legislation specifically. Do you have something along that line?

Mr. Doyle: I have not seen that type of information, Mr. Wenman, and I expect that the reason the Minister was not able to give it to you is that that information has not been prepared. It has never been provided to us either.

I noticed when these proposals were discussed in the regulatory agendas that have been coming out for the last while that the indication opposite the proposals was no significant socio-economic impact, which leads me to believe they have not done any cost studies. We certainly are not able to cost such extensive proposals.

Mr. Wenman: Where might we get this information? It just does not exist or it cannot exist?

[*Traduction*]

difficile. Déclarez-vous catégoriquement que ce projet de loi, s'il est adopté tel quel, aura en fait un effet négatif sur l'emploi des jeunes, que cela provoquera une diminution des emplois?

M. Fortier: C'est possible en effet.

M. Wenman: Pour les jeunes en particulier?

M. Fortier: Oui.

M. Wenman: Souscrivez-vous à la déclaration de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes selon laquelle cela pourrait également diminuer le nombre d'emplois offerts aux jeunes femmes en particulier?

M. Fortier: Oui, et pour les mêmes raisons. Moins nous sommes compétitifs, moins nous pouvons maintenir ou créer des emplois.

M. Wenman: Vous avez dit que ce serait possible, diriez-vous que ce serait probable?

M. Fortier: Oui.

M. Wenman: L'aspect relatif aux emplois est donc en fait un élément important de ce projet de loi.

M. Fortier: Il faut ajouter à ce sujet que les industriels font face à un certain nombre de situations intrinsèques à leur secteur particulier. Il nous faut également respecter la loi, provinciale et fédérale. Plus nous devons respecter de lois, qu'il s'agisse de dispositions administratives ou de changements de procédures ou de politiques, plus nous dépensons notre énergie à cela plutôt qu'à ce qui devrait normalement nous occuper, comme la production de marchandises et, de ce fait, la création d'emplois pour les Canadiens.

M. Wenman: Si ce projet de loi a donc une incidence négative sur les emplois, et à l'heure actuelle, nous sollicitons des avis, s'agit-il d'une question de coût, comme certains me l'ont dit, du fait des charges sociales que cela semble impliquer?

Avez-vous des renseignements qui pourraient être communiqués au Comité? Il a été impossible au ministre de me donner des précisions sur les coûts sociaux éventuels. Avez-vous des renseignements à ce sujet?

M. Doyle: Je n'ai pas vu ce genre de renseignement, monsieur Wenman, et je suppose que si le ministre a été dans l'impossibilité de vous les donner c'est qu'il n'en existe pas. Nous n'avons jamais rien reçu non plus.

J'ai remarqué dans les commentaires publiés dernièrement qu'aucune de ces propositions n'entraînerait d'incidence socio-économique importante, ce qui m'incite à croire qu'aucune étude de coût n'a été réalisée. Il nous est absolument impossible de mesurer le coût de propositions aussi globales.

M. Wenman: Où pourrions-nous trouver ces renseignements? Ils n'existent pas du tout ou est-ce un exercice impossible?

[*Text*]

Mr. Doyle: That may be a question you would like to direct to the Minister when he comes before the committee.

Mr. Wenman: I have some information here that in fact is a breakdown. I am not quite sure where it came from. Perhaps I could give it to you and you might want to write back to us if this does in fact substantiate some of the costs. I will provide that to you after the meeting . . .

Mr. Doyle: Fine, thank you.

Mr. Wenman: —and maybe you would have a comment on that later.

Mr. Mackasey: Do you have a copy, Mr. Wenman?

Mr. Wenman: Yes. In fact, since it is being brought forward as a question, perhaps we could provide it again, on the same basis as before, as information, and other members might want to see it as well.

Mr. Doyle: Mr. Wenman, you also asked about the CFIB concern.

Mr. Wenman: Yes.

Mr. Doyle: I think it also comes back to a point I mentioned, and that would be in regard to employment opportunities for young people and particularly young women in relation to these very extensive leave entitlements. I think it would be discouraging for employers to have to grant leaves of that length for people who have been employed for only three months and that would have an adverse impact.

Mr. Wenman: You have done a very extensive critique. We have three or four days to take this critique and digest it. You come up with a conclusion here that unless the Bill is substantially amended CMA recommends that it not be proceeded with at this time. On these substantial amendments, some of them you have suggested in substance. I think I saw somewhere a nine-month suggestion in one. In eligibility you specifically said nine months here. On page 3 you said under length of leave "substantially shorter period".

Rather than a more vague term like this, what specific amendments would you suggest—or can you digest the material that you have provided and bring it back to us in specific amendment form? Would that be possible for you to do?

Mr. Doyle: I realize the timeframe you are facing. We were also faced with quite a difficulty in preparing this analysis, and one reason we devoted the time we did to giving you a fairly detailed statement was so you would be able to use it in your appreciation of the Bill. There are a number of places where we have made alternative suggestions, but I think it could be a little dangerous for us to start putting numbers opposite each proposal. I would not want CMA to be saying that four weeks of paternity leave is fine with us. That is not the sort of matter we have discussed within our policy-making committees. Basically we are opposed to these sorts of leaves, but we are saying that if Labour Canada wanted to give a signal, and a signal only, that employers should be looking at these issues they should be looking at something much shorter. I think

[*Translation*]

M. Doyle: C'est une question que vous pourriez poser au ministre quand il viendra vous voir.

M. Wenman: J'ai ici certains renseignements par secteur. Je ne sais pas très bien d'où ils viennent. Je pourrais vous les communiquer et vous voudrez peut-être nous répondre par écrit s'ils confirment ou non certains de ces coûts. Je vous donnerai tout cela après la réunion . . .

M. Doyle: Très bien, merci.

M. Wenman: . . . et si vous le désirez, vous pourrez nous dire ce que vous en concluez, ultérieurement.

M. Mackasey: Avez-vous une copie, monsieur Wenman?

M. Wenman: Oui. Puisque ma question est fondée sur ce document, nous pourrions peut-être, comme dans les autres cas, l'inclure au dossier pour que les autres députés puissent également le consulter.

M. Doyle: Monsieur Wenman, vous m'avez également demandé quelle était la réaction de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes.

M. Wenman: Oui.

M. Doyle: Elle s'inquiète également des très nombreux droits de congé accordés aux jeunes et tout particulièrement aux jeunes femmes. Devoir accorder des congés de cette durée à des personnes n'étant employées que depuis trois mois n'incitera pas les patrons à embaucher.

M. Wenman: Vos critiques sont très sévères. Nous avons trois ou quatre jours pour les digérer. Vous dites en conclusion qu'à moins que ce projet de loi ne soit considérablement modifié, l'ACM recommande purement et simplement son rejet. Vous exposez par le détail certaines de ces modifications indispensables à vos yeux. Je crois que vous proposez quelque part une période d'admissibilité au congé de neuf mois. À la page 3 vous parlez d'une «période considérablement plus courte» de durée de congé.

C'est assez vague, ne pourriez-vous pas être plus précis et, à partir de ce texte, nous faire des propositions de modifications précises? Cela vous serait-il possible?

M. Doyle: Je comprends les délais qui vous sont imposés. Le facteur temps ne nous a pas non plus aidés dans la préparation de cette analyse, mais si nous avons quand même rédigé ce texte assez détaillé c'est pour qu'il vous serve dans l'étude de ce projet de loi. Nous suggérons un certain nombre de solutions de rechange, mais chiffrer chacune des propositions pourrait s'avérer un jeu un peu dangereux. Je ne voudrais pas que l'AMC dise que quatre semaines de congé de paternité lui conviennent très bien. Ce n'est pas le genre de questions dont nous avons discuté au sein de nos comités. Pour l'essentiel, nous nous opposons à ces genres de congé, mais nous disons que si l'objectif du ministère du Travail est simplement de faire comprendre aux employeurs qu'il est temps de se pencher sur ces questions, il aurait dû proposer quelque chose de beaucoup plus court. Je crois que la majorité des bons

[*Texte*]

most good employers allow fathers, for example, a day or two off work in connection with a natural childbirth.

Mr. Wenman: When the push becomes the shove—and that is going to happen on Thursday and Friday here—specific amendments will have to be proposed because the legislation is destined to move back to the House of Commons. Therefore, could I request from you in writing, any day of the week you could get it to us, any specific forms you want with any specific numbers? I know it would certainly assist the committee if we could have that kind of assistance. We have our own committee that will be working with individual political parties and so forth, but do you think you could provide us with some specific amendments we might want to consider?

Mr. Doyle: I think all we can say is that we will take the matter under advisement and we will provide it if possible.

Mr. Wenman: Thank you very much.

That does raise so many questions here.

• 2110

There is much legislation here that has been drawn from existing labour codes in other jurisdictions to provide in this area. If you were to look through those labour codes in other areas, what we have done here is critiqued what in fact was drawn or what in fact is leading legislation back to those codes through the process of this Bill. Are there other amendments in provincial codes that you particularly like, that you feel should have been included in these amendments that the government has brought forward, and that were in fact not brought forward?

Mr. Doyle: I think if we had had more time and you had more time, the organizations that had held the discussions three years ago with Labour Canada and developed a number of proposals, particularly concerning Part V of the code, probably would have been bringing many of those forward to you. I have selected just a few of them in this document . . . certification vote, strike votes, and a couple of powers related to the board in reviewing its orders and the way it operates when faced with an application to declare an unlawful strike. These are some of the key areas that we would like to see properly dealt with under Part V of the code. I do not really have any additional provisions to suggest at this time.

Mr. Wenman: On the "imminent danger"—I understand that is just plain "danger" in the Ontario code and there have not been any specific problems with it. Is that so—it has not caused work stoppage?

Mr. Doyle: The word "imminent" was never contained in the Ontario legislation. It was included in the federal law, and we think it must have been there for good reason, because the legislators at that time must have wanted to ensure that the provision would be used only when there was a real danger there, and therefore the word "imminent".

To take that word away must signify something. It must signify some broadening of the right-to-refuse provision. If it

[*Traduction*]

employeurs accordent volontiers un ou deux jours de congé de paternité, par exemple.

M. Wenman: Lorsque nous serons au pied du mur, c'est-à-dire jeudi et vendredi, nous devrons faire des propositions de modifications précises car cette mesure législative doit être renvoyée à la Chambre des communes. Par conséquent, pourrais-je vous demander de nous indiquer par écrit, n'importe quel jour de cette semaine, les chiffres que vous jugeriez acceptables? Cela nous aiderait beaucoup. Notre Comité va consulter chacun des partis politiques, mais pourriez-vous nous faire parvenir vos propres propositions de modifications?

M. Doyle: Nous allons y réfléchir et nous le ferons si c'est possible.

M. Wenman: Merci beaucoup.

Les questions soulevées par ce projet de loi sont infinies.

Une grande partie de ces nouvelles mesures sont tirées de codes du travail relevant d'autres juridictions. En réalité, ce projet de loi reprend le meilleur et abandonne le pire de ce qui se trouve dans ces autres codes. Y a-t-il des éléments dans ces codes provinciaux que vous aimez tout particulièrement et qui selon vous auraient dû être inclus dans ces modifications apportées par le gouvernement au Code canadien du travail?

M. Doyle: Je crois que si nous avions eu plus de temps et que si vous aviez eu plus de temps, les organismes qui à la suite de leurs discussions il y a trois ans avec le ministère du Travail ont préparé un certain nombre de propositions concernant tout particulièrement la Partie V du code se seraient probablement fait un plaisir de vous les communiquer. J'en cite un certain nombre dans ce document—vote d'accréditation, vote de grève, un ou deux des pouvoirs d'ordonnance du conseil et de la procédure qu'il suit lorsqu'on lui demande de déclarer une grève illégale. Ce sont certaines des questions importantes que nous aimerions voir régler de manière appropriée par la Partie V du Code. Je ne vois pas vraiment d'autre chose à suggérer pour le moment.

M. Wenman: Le «danger imminent». Je crois que dans le code ontarien il est simplement question de «danger» et il n'y a jamais vraiment eu de problème à ce sujet. Cela n'a jamais provoqué de débrayage, n'est-ce pas?

M. Doyle: L'adjectif «imminent» n'a jamais figuré dans la loi ontarienne. Il a été inclus dans la loi fédérale, et nous pensons qu'il doit l'avoir été pour de bonnes raisons car les législateurs de l'époque ont dû vouloir s'assurer que cette disposition ne jouerait qu'en cas de danger réel et ont par conséquent ajouté l'adjectif «imminent».

Le retrait de cet adjectif doit signifier quelque chose. Il doit signifier un élargissement du droit ou refus de travailler. S'il

[*Text*]

did not mean anything, then why would Labour Canada propose deleting it?

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Wenman.

Mr. Murphy, for the next 10 minutes.

Mr. Murphy: I will actually follow up from where Mr. Wenman left off. In provinces such as Ontario, Manitoba, and Saskatchewan, where the word "imminent" is not there, where they just say that workers have the right to refuse dangerous work, have there actually been any number of concerted work stoppages?

Mr. Doyle: Which type of work stoppages?

Mr. Murphy: Where the word "imminent" does not appear under provincial legislation. In other words, where similar legislation to what is being proposed for employees having the right to refuse dangerous work—where that exists in Manitoba, Saskatchewan, Ontario, and elsewhere, have there been any number of concerted work stoppages?

Mr. Doyle: We have not learned of any number of concerted stoppages. I think it is the change in the law that we are concerned about. In those provinces the law was cast in a certain way, therefore people conduct themselves accordingly. We are wondering what this change is supposed to signify, and that is the cause for concern.

Mr. Murphy: Well, let me tell you, we are now moving to what a Conservative province, Ontario, has; we are now moving to what a New Democratic province, Manitoba, has. They have not had difficulty with this. I have from the Ontario labour department been told there have been almost no concerted stoppages. In some cases it has been debatable—but very few cases where people have stopped working with this particular right. They recognize the importance to their health, and they are not using it for any other purposes.

So I think whether or not it is a new thing federally, it has certainly been in existence in a number of provinces, and it certainly would indicate it is something which workers have not abused.

In your first presentation, you spent a fair amount of time talking about the state of the economy, the need to remain competitive, the difficult times the Canadian Manufacturers' Association membership find themselves in. With all of that, I was wondering what was the last piece of social legislation—legislation increasing employee benefits, legislation dealing with equal pay provisions or worker safety legislation—what was the last piece of legislation the CMA actually supported?

Mr. Fortier: I will reply frankly to you in this regard. I am not really concerned about whether we support it. What we are dealing with at this time is the pension issue; and I am sure you are more familiar with the pension issue than we are. We are supporting a lot of things, we have had a lot of discussion with department people, and so on, about... there are a number of things. The key thing with all this is to change the attitudes of the parties. To be exposed to this kind of legisla-

[*Translation*]

ne signifiait rien, pourquoi le ministère du Travail proposerait-il de le supprimer?

Le vice-président: Merci, monsieur Wenman.

Monsieur Murphy, 10 minutes.

M. Murphy: Je vais reprendre où M. Wenman s'est arrêté. Dans des provinces commes l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan où l'adjectif «imminent» n'est pas utilisé, où les codes disent simplement que les travailleurs ont le droit de refuser les travaux dangereux, a-t-on constaté un certain nombre de débrayages concertés?

M. Doyle: Quelle sorte de débrayages?

M. Murphy: Lorsque l'adjectif «imminent» n'existe pas dans la loi provinciale. En d'autres termes, dans les provinces comme le Manitoba, la Saskatchewan, l'Ontario, etc., où les employés ont le droit de refuser des travaux dangereux, a-t-on constaté un certain nombre de débrayages concertés?

M. Doyle: Pas à notre connaissance. C'est cette modification qui nous inquiète. Dans certaines provinces, la loi est ce qu'elle est et les intéressés se conduisent en conséquence. Nous nous demandons ce que cette modification est censée signifier et c'est ce qui nous inquiète.

M. Murphy: Permettez-moi de vous dire que nous nous alignons maintenant sur la loi d'une province conservatrice, l'Ontario, sur la loi d'une province néo-démocrate, le Manitoba. Cela ne leur a jamais posé de problème. Le ministère du Travail de l'Ontario m'a informé qu'il n'y avait pratiquement jamais eu de débrayages concertés. Dans certains cas c'était discutable, mais il est très rarement arrivé que des employés évoquent ce droit particulier pour cesser de travailler. Ils considèrent que leur santé est importante et c'est le seul motif de recours à ce droit.

Que cela soit ou non nouveau sur le plan fédéral, cela a toujours été ainsi dans un certain nombre de provinces et absolument rien n'indique que les travailleurs aient abusé de ce droit.

Dans votre premier mémoire, vous avez longuement parlé de l'état de l'économie, de la nécessité de rester compétitifs, des temps difficiles que les membres de l'Association canadienne des manufacturiers doivent traverser. Je me suis demandé quelle était la dernière mesure législative sociale—mesure accroissant les prestations des employés, mesure touchant à l'égalité des salaires ou à la sécurité des travailleurs—quelle était la dernière mesure législative que l'AMC ait vraiment appuyée?

M. Fortier: Je vous répondrai en toute franchise. Que nous appuyons ces mesures ou non importe peu. En l'occurrence, cette fois-ci il s'agit des pensions et je suis certain que vous connaissez mieux cette question que nous. Nous appuyons toutes sortes de choses, nous avons eu de nombreuses discussions avec les responsables du ministère, etc... Il y a un certain nombre de choses. Ce qui importe le plus dans ce domaine est de changer l'attitude des parties en présence. Etre

[*Texte*]

tion at this time does not help to change the attitudes of the parties involved.

• 2115

Mr. Murphy: But I am asking you, at any other time in history have you found it reasonable to support social legislation?

Mr. Fortier: We generally do, we do support it.

Mr. Murphy: When did you? I am asking for a specific . . .

Mr. Doyle: We support the workers compensation program, we support the . . .

Mr. Murphy: Did you support it when it came in?

Mr. Doyle: We supported the . . .

Mr. Murphy: Did you support it when it came in?

Mr. Doyle: —workers compensation, in 1940 . . . I am told that we did, and can you tell me different?

Mr. Murphy: Did you support the Canada Pension Plan when it came in? Did you support medicare? Did you support the introduction of maternity leave? What I am saying is that you have used the present economic circumstance to fight these proposals. Did you use the economic circumstances in the past to fight every other proposal that came forward?

Mr. Fortier: We find that this is not a timely piece of legislation. It is that simple.

Mr. Murphy: I suspect that it never will be.

Mr. Fortier: We feel that there are 10 provincial . . . legislation and this legislation is somehow in competition to do away with certain things, while on the other hand we are trying to do our bit for this country in terms of jobs, and so on.

Mr. Murphy: I think we are trying to do our bit to protect workers' rights and to provide reasonable services, too. I do not think it is a matter of one doing and one not doing.

Mr. Fortier: I think the record of our members in terms of safety attitudes, safety programs, and so on, compares quite well with anything that has been done under the federal Code. We have no problem with that. You can look at transportation, communications, and so on, look at the safety records and look at what this will do to what has been in existence in prior years and what will happen in the future. I would like to ask you what it meant in Manitoba, when they changed the legislation, in relation to improvements in safety and the frequency of accidents, and so on. The record is not at all clear.

Mr. Murphy: Let us go to that item. You have said that where there are compulsory committees there is no evidence to demonstrate that compulsory committees have been effective in improving safety and health. Are you saying where these committees have been established by law, whether through federal or provincial legislation, that with workers and employers sitting together they have not come up with any proposals whatsoever that have saved a person's life, enabled

[*Traduction*]

maintenant confronté à ce genre de mesures législatives ne facilite pas ce changement d'attitude des parties en présence.

M. Murphy: Je vous ai demandé s'il vous était jamais apparu raisonnable d'appuyer une loi sociale?

M. Fortier: Généralement, nous appuyons les lois sociales.

M. Murphy: Quand? Je vous pose une question précise . . .

M. Doyle: Nous appuyons le programme d'indemnisation des travailleurs, nous appuyons . . .

M. Murphy: L'avez-vous appuyé lorsqu'il a été proposé?

M. Doyle: Nous avons appuyé . . .

M. Murphy: L'avez-vous appuyé lorsqu'il a été proposé?

M. Doyle: . . . l'indemnisation des travailleurs en 1940 . . . C'est ce qu'on me dit, pouvez-vous dire le contraire?

M. Murphy: Avez-vous appuyé le Régime de pensions du Canada lorsqu'il a été proposé? Avez-vous appuyé le Régime d'assurance-maladie? Avez-vous appuyé le congé de maternité? Vous vous servez des circonstances économiques actuelles pour combattre ces propositions. Vous êtes-vous servis dans le passé des circonstances économiques pour combattre toute nouvelle proposition?

M. Fortier: Nous estimons que cette mesure législative est inopportune. C'est aussi simple.

M. Murphy: Je crois que pour vous elle ne sera jamais opportune.

M. Fortier: Il y a dix lois provinciales et cette loi a en quelque sorte pour objet de supprimer certaines de ces dispositions alors que d'autre part, nous essayons de faire notre part pour ce pays en créant des emplois, etc.

M. Murphy: Je crois que nous essayons de faire notre part en protégeant les droits des travailleurs et en offrant également des services raisonnables. Ce n'est pas une question de faire ou de ne pas faire.

M. Fortier: Je crois qu'en matière de sécurité, etc., les résultats obtenus par nos membres supportent très bien la comparaison avec les résultats obtenus par le Code fédéral. Cela ne nous pose pas du tout de problème. Prenez les transports, les communications, etc., la sécurité; considérez les conséquences de ces mesures pour l'avenir et faites la comparaison avec le passé. J'aimerais que vous m'indiquiez les conséquences du changement de la loi au Manitoba en matière de sécurité. Le nombre d'accidents a-t-il diminué? Ce n'est pas du tout clair.

M. Murphy: Parlons-en. Vous avez dit que là où il y a des comités obligatoires rien ne démontre qu'il y a eu amélioration en matière de sécurité et d'hygiène. Donc, selon vous, aucun de ces comités établis par la loi, qu'elle soit fédérale ou provinciale, réunissant les employeurs et les employés n'a fait de propositions ayant permis de sauver la vie d'une personne, permis de protéger la santé des employés ou permis d'accroître d'aucune manière la sécurité?

[*Text*]

his or her health to be maintained, or created any increase in safety whatsoever?

Mr. Fortier: I would like to put the record of the Du Pont Canada Inc. in the area of safety against anything that stems from any kind of legislation in Canada or any of the provinces.

Mr. Murphy: And does every one of your members have protection equal to that of the Du Pont legislation or proposals?

Mr. Fortier: Du Pont does not have legislation.

Mr. Murphy: Proposals.

Mr. Fortier: They have a program and they have made it available . . .

Mr. Murphy: Do all your members have just as good service?

Mr. Fortier: No, that is not what I am saying, what I am saying is that it has been done, it can be done in ways other than through legislation.

Mr. Murphy: But you are saying that it is not happening in most cases by a voluntary process.

Mr. Fortier: The thing is that I have also said that even with legislation it is not happening.

Mr. Murphy: I really must say that I do not think you support any progressive legislation that increases in any way, shape, or form workers' safety. I think you would always want it to be voluntary.

Mr. Fortier: I think our members have done more in safety than you would like to think they have done.

Mr. Murphy: Yet you find that the very idea of the government's acting is somehow abhorrent to you.

Mr. Doyle: We are really saying that the existing provision, whereby the Minister can require the establishment of a committee where conditions warrant, should be satisfactory. It then allows the safety officials within Labour Canada to concentrate on the bad situations and try to work with those employers and employees and unions to improve them. If you require everybody to have a safety committee, that certainly dilutes Labour Canada's efforts. How can they possibly monitor that much activity? So why not concentrate the government's efforts where they will do the most good, where the situation is bad?

Mr. Murphy: I suppose then you would support a drastic increase in the number of safety inspectors that Labour Canada has, because right now, with the number of work sites that fall under federal jurisdiction, they cannot make it to each work position or work site more than once a year. So if you are talking about the Minister's deciding whether a place is dangerous or not dangerous, you must want a drastic increase in the bureaucracy so they can check and make sure each place is safe.

[*Translation*]

M. Fortier: En matière de sécurité, j'aimerais que les résultats obtenus par Du Pont du Canada Inc. soient comparés aux résultats obtenus par n'importe quelle loi canadienne ou provinciale.

M. Murphy: Et chacun de vos membres offre des mesures de protection égales à la loi ou aux mesures de Du Pont?

M. Fortier: Du Pont n'a pas de loi.

M. Murphy: Mesures.

M. Fortier: Du Pont a un programme qui est accessible . . .

M. Murphy: Tous vos membres offrent-ils un aussi bon service?

M. Fortier: Non, ce n'est pas ce que je dis, je dis simplement que ce qui a été fait peut l'être par d'autres moyens qu'une loi.

M. Murphy: Vous dites aussi que dans la majorité des cas on ne peut pas laisser cela à la bonne volonté.

M. Fortier: J'ai également dit que même une loi ne pouvait rien y changer.

M. Murphy: Je ne crois pas que vous appuyiez toute législation progressive qui accroisse sous quelque forme que ce soit la sécurité des travailleurs. Vous voudrez toujours que cela se fasse sur une base volontaire.

M. Fortier: Je crois que nos membres ont fait plus en matière de sécurité que vous aimeriez le croire.

M. Murphy: La simple idée d'intervention du gouvernement nous semble exécrable.

M. Doyle: Nous disons simplement que la disposition actuelle selon laquelle le ministre peut requérir la constitution d'un comité lorsque les conditions le justifient devrait être suffisante. Cela permet aux responsables de la sécurité du ministère du Travail de concentrer leurs efforts sur les situations qui le requièrent et d'essayer d'y apporter les améliorations nécessaires de concert avec les employeurs, les employés et les syndicats concernés. Si vous imposez à tous un comité de sécurité, l'effet sera de disperser les efforts du ministère du Travail. Comment pourra-t-il tout surveiller? Pourquoi ne pas diriger les efforts du gouvernement là où il peut être le plus utile, là où la situation le justifie?

M. Murphy: Je suppose que vous seriez favorables à une augmentation spectaculaire du nombre d'inspecteurs responsables de la sécurité du ministère du Travail car à l'heure actuelle, compte tenu du nombre de lieux de travail relevant de la juridiction fédérale il leur est impossible de procéder à plus d'une inspection par année. Si vous voulez que cela soit le ministre qui décide si un lieu de travail est dangereux ou non, une augmentation spectaculaire de la bureaucratie est indispensable afin de soumettre chaque lieu de travail à une inspection.

[*Texte*]

• 2120

Mr. Doyle: I do not think you need an inspector going in to make sure each place is safe.

Mr. Murphy: How is he going to do this?

Mr. Doyle: From the accident records and the severity of accidents.

Mr. Murphy: How about long-term injuries?

Mr. Fortier: I would like to suggest to you that there is a system called Internal Responsibility System, located in Ontario, to which lots of employers have subscribed, and it is as effective as the police approach you have suggested.

Mr. Murphy: You may feel that way; I suspect most of your employees would not.

In your first statement, on page 7 at the bottom, where you talk about the employer-union relationship, you talk about how wonderful things are, and you indicate that there is really no need for legislation because:

> The collective bargaining process is well established in Canada, the parties are mature, and they are able to develop the set of conditions most appropriate to their circumstances.

I wonder how many of your member associations have unionized employees.

Mr. Doyle: Within CMA, I believe it is at least 60%.

Mr. Murphy: So at least 40% do not have any unions at all, and some of those which have unions would not have unions for secretarial people, office types, people who are considered to be middle management.

Mr. Doyle: Middle management is not part of bargaining units.

An Hon. Member: Is that a problem?

Mr. Murphy: I think it is. In Thompson, for some reason, a surveyor is considered a management position. What I am saying is . . .

Mr. Fortier: That is the condition of the Canada Labour Relations Board.

Mr. Murphy: Let me finish. What you are saying is that the collective bargaining process is going to solve a lot of the problems here, and yet the groups you represent probably do not have 50% of their employees unionized. So how is that going to happen where your workers are not unionized?

The Vice-Chairman: This is your last question, Mr. Murphy.

Mr. Doyle: We are saying there should be a provision which would allow the parties to a collective agreement to opt out of standards, because we feel they are better able to determine what the working conditions should be than the legislator. We are saying the standard should apply then to the union-free employees, but that the standards should reflect what is the

[*Traduction*]

M. Doyle: Je ne pense pas qu'il soit nécessaire que les inspecteurs aillent partout.

M. Murphy: Comment faire, alors?

M. Doyle: Il y a les dossiers d'accidents et leur sévérité.

M. Murphy: Les blessures graves?

M. Fortier: Permettez-moi de vous signaler qu'il existe en Ontario un *Internal Responsiblity System* (système interne de responsabilités) auquel ont adhéré nombre d'employeurs et qu'il est aussi efficace que le système policier que vous proposez.

M. Murphy: Vous pouvez penser ainsi mais je doute que la majorité de vos employés le pensent.

Dans votre premier mémoire, au bas de la page 7, vous parlez des relations employeurs-syndicats, vous dites qu'elles sont merveilleuses et que ces mesures législatives ne sont pas vraiment nécessaires parce que:

> La négociation collective est un principe bien établi au Canada, les parties ont acquis la maturité et elles sont en mesure d'arrêter les conditions les plus appropriées à leurs circonstances.

Je me demande combien de vos membres ont des employés syndiqués.

M. Doyle: Sauf erreur, au sein de l'ACM, au minimum 60 p. 100.

M. Murphy: Donc au minimum 40 p. 100 n'ont pas du tout de syndicat, et certains de ceux qui ont des syndicats n'ont pas de syndicat pour leur personnel de secrétariat, les cols blancs, ceux qui sont considérés comme appartenant à la catégorie des cadres moyens.

M. Doyle: Les cadres moyens ne font pas partie d'unités de négociation.

Une voix: Est-ce que cela pose un problème?

M. Murphy: Oui. À Thompson, pour une raison ou pour une autre, les arpenteurs sont considérés comme appartenant à la catégorie des cadres moyens. Ce que je dis . . .

M. Fortier: C'est un règlement du Conseil des relations de travail du Canada.

M. Murphy: Laissez-moi finir. Vous dites que la négociation collective va permettre de résoudre nombre de problèmes et pourtant les groupes que vous représentez n'ont pas plus de 50 p. 100 de syndiqués chez leurs employés. Que va-t-il arriver à ces travailleurs qui ne sont pas syndiqués?

Le vice-président: C'est votre dernière question, monsieur Murphy.

M. Doyle: Nous disons qu'il devrait y avoir une disposition autorisant les parties prenantes à une convention collective d'abandonner certaines normes car nous estimons qu'elles sont plus en mesure que le législateur de déterminer quelles devraient être les conditions de travail. Ces normes devraient alors être appliquées aux employés non syndiqués mais elles

[*Text*]

practice and what is negotiated. The standard should not lead the practices of good employers or lead what has been negotiated.

Mr. Murphy: I suppose . . .

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Just one last question, if I may, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: I am sorry. You are over your 10 minutes, and it is now 12.30 p.m.

Mr. Mackasey for the next 10 minutes.

Mr. Mackasey: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Fortier and Mr. Doyle, I thank you for coming before the committee and I assure you that I regard any brief from the Canadian Manufacturers' Association as very important to the political process. I have had occasion to agree and disagree with you through the years and I welcome you. I say this because under our adversarial system, which exists, if you do not put your position forward then the Canadian Labour Congress will certainly be putting theirs. So I do not think you have any apologies to make for your brief. However, I do not necessarily agree with it all, and I would like a second kick at the can.

You must excuse me if I go back before you were born, but I was around when the Labour Standards Code was put together, and I always felt there was one flaw in that code, to which I want to come back, which is that somehow we did not provide any escape from the Labour Standards Code to certified bargaining units for employees and their employers who were prepared to negotiate what may have been a better working condition than the standard. I always looked at the original Labour Standards Code as—the key word today—a safety net. It was directed in those days primarily to non-organized workers who had no unions to protect them, and the government had a social obligation to move in and provide certain basic standards, as they do with minimum wages. It seems ironic, after all these many years, that the sophisticated unions and their employers could perhaps negotiate a better settlement for their employees and better productivity for the employer by deviating from the standards, provided both parties to the negotiated settlement agree.

But I do not want to get into that right now. Where I differ for the moment with you is to suggest that the federal government leads the way and creates expectations within the provinces that you cannot afford. I remember when the government first raised the minimum wage in this country, back in 1968 or 1969. If I may, I had a little to do with that at the time, and that was the basic argument of CMA and everybody else, the *Conseil du patronat du Québec*. Do you know where the federal minimum wage stands in the pecking order compared to the provinces? Is it midi? Does it create expectations that some province will have to hop over you or not? Do you know that?

[*Translation*]

devraient refléter la pratique et ce qui est négocié. Ces normes ne devraient pas modifier les pratiques des bons employeurs ou modifier ce qui a été négocié.

M. Murphy: Je suppose . . .

Le vice-président: Merci, monsieur Murphy.

M. Murphy: Une dernière question, s'il vous plaît, monsieur le président.

Le vice-président: Je suis désolé, vous avez dépassé vos dix minutes et il est maintenant midi trente.

Monsieur Mackasey, dix minutes.

M. Mackasey: Merci, monsieur le président.

Monsieur Fortier, monsieur Doyle, je vous remercie d'être venus devant notre Comité et je vous assure considérer tout mémoire de l'Association canadienne des manufacturiers comme très important pour le processus politique. J'ai eu l'occasion d'être en accord et en désaccord avec vous au cours des années et je vous souhaite la bienvenue. Je le dis parce que dans notre système actuel de confrontation, si vous ne nous communiquez pas votre position, le Congrès du travail ne se gênera pas lui pour nous communiquer la sienne. Vous n'avez donc pas à vous excuser de quoi que ce soit. Cependant, je ne suis pas forcément d'accord avec tout ce que contient votre mémoire et j'aimerais revenir sur certains points.

Vous m'excuserez de revenir à une époque où vous n'étiez pas encore nés, mais j'étais là lorsque le Code des normes du travail a été rédigé, et j'ai toujours pensé que ce Code avait un défaut, défaut sur lequel je tiens à revenir. Nous n'avons pas prévu dans le Code des normes du travail la possibilité pour les unités accréditées de négociations des employés et leurs employeurs qui y étaient disposés de négocier ce qui aurait pu être considéré comme des conditions de travail supérieures à celles proposées par ces normes. J'ai toujours considéré le Code des normes du travail original comme, c'est un mot à la mode aujourd'hui, un filet de sécurité. A l'origine, il visait principalement les travailleurs non organisés qui n'avaient pas de syndicat pour les protéger, et le gouvernement avait l'obligation sociale d'intervenir pour imposer certaines normes de base comme il le fait pour le salaire minimum. Il semble ironique, après toutes ces années, que les syndicats chevronnés et leurs employeurs puissent parfois négocier des règlements supérieurs pour leurs employés et une meilleure productivité pour leur employeur en s'écartant des normes à la condition que les parties négociantes soient d'accord.

Cependant, là n'est pas mon propos pour le moment. Là où je ne suis pas d'accord avec vous pour le moment, c'est lorsque vous dites que le gouvernement fédéral ouvre de nouveaux horizons et crée de nouvelles attentes dans les provinces que vous ne pouvez pas vous permettre. Je me souviens de l'époque où le gouvernement a relevé pour la première fois le salaire minimum, c'était en 1968-1969. J'avais eu l'occasion de m'en occuper quelque peu et tout le monde avait ce même argument, l'AMC et le Conseil du patronat du Québec. Savez-vous où en est le salaire minimum fédéral par rapport au salaire minimum des provinces? Est-ce que c'est le grand luxe? Est-ce

[*Texte*]

• 2125

Mr. Doyle: With the minimum wage it is always hard to know because there are continual increases and hopping over. I am trying to remember the level of the federal wage; I think it is around $4. It may be slightly less or slightly more.

Mr. Mackasey: I am surprised you would not know. If you are an expert in industrial relations, you should know.

Mr. Fortier: Let me tell you this: I would hope it is at the bottom.

Mr. Mackasey: Your hopes are, of course, realized. We pay $3.50 in this country, which gives lie to the argument the federal government is distorting the wage pattern in this country by its standards.

The Northwest Territories pay $4.25, and I know that Quebec pays at least $4, very similar. So the presumption that because the federal government assumes its social responsibilities to the less fortunate of the workers of this country and creates a pattern that the provinces feel they have to meet just does not stand scrutiny. I really make this point not to argue, but I want to remind you that the minimum wages in the federal jurisdiction are a disgrace at $3.50. To my recollection most of the beneficiaries of that minimum wage were housewives working for the federal banking institutions of this country.

Mr. Fortier: But Mr. Mackasey, if I may interrupt you, you are probably familiar with the Fortin study that was made by a professor from Laval University some years ago about the impact of raising the minimum wages, particularly the impact on unemployment.

Mr. Mackasey: You know, you and I are getting off on a good footing, and I want to keep it that way, because for every Fortin study you have I can bring you six that deny it. Nobody really knows the compression factor or anything else. I am just making the point . . .

Mr. Fortier: That is an opinion.

Mr. Mackasey: Would you like to argue the fact that we have the lowest minimum wages in the federal government?

Mr. Doyle: No, we are not going to argue facts, but . . .

Mr. Mackasey: No, fine. Now let us get off that, but I am making a valid point.

Mr. Doyle: But there is a range of labour standards, and the federal government does lead the way in some cases and the provinces lead in others. But it all has a . . .

Mr. Mackasey: Does the federal government lead the way in minimum wage at $3.50 an hour?

Mr. Fortier: Likely not, and we are quite happy about that.

[*Traduction*]

qu'il donne à penser que certaines provinces vont le dépasser ou pas? Le savez-vous?

M. Doyle: Il est toujours difficile de savoir où on est avec le salaire minimum car sans arrêt il y a des augmentations et des dépassements. J'essaie de me souvenir du salaire minimum fédéral. Je crois qu'il est de l'ordre de 4$, peut-être un peu moins, peut-être un peu plus.

M. Mackasey: Je suis surpris que vous ne le sachiez pas. Vous êtes expert en matière de relations industrielles, vous devriez le savoir.

M. Fortier: En tout cas, je peux vous dire ceci: j'espère qu'il est au minimum.

M. Mackasey: Et bien sûr, vos espoirs se réalisent. Le salaire minimum est de 3,50$, ce qui prouve bien que le gouvernement fédéral ne force pas les échelles de salaires de ce pays comme on l'accuse de le faire.

Les Territoires du Nord-Ouest paient 4,25$ et je sais que le Québec paie au moins 4$, c'est très proche. Ainsi, ceux qui supposent que le gouvernement fédéral remplit ses responsabilités sociales envers les travailleurs les moins favorisés de ce pays et crée une échelle à laquelle les provinces doivent se conformer, se trompent, de toute évidence. Je ne veux pas forcer la décision, je vous rappelle simplement que le salaire minimum en juridiction fédérale est une véritable honte, 3,50$. Que je sache, la plupart des gens qui ont droit à ce salaire minimum sont des ménagères qui travaillent pour les institutions bancaires de ce pays.

M. Fortier: Monsieur Mackasey, permettez-moi de vous interrompre, vous devez connaître l'étude Fortin sur les effets d'une augmentation des salaires minimums, particulièrement les effets sur le chômage; c'est une étude d'un professeur de l'Université Laval.

M. Mackasey: Vous savez, tous les deux nous sommes partis du bon pied et je tiens à continuer de la même façon parce que pour chaque étude Fortin que vous pouvez me citer, je peux vous en citer six autres qui vont dans le sens contraire. Personne ne connaît vraiment les effets du facteur de compression. J'essaie d'expliquer . . .

M. Fortier: C'est une opinion.

M. Mackasey: Est-ce que vous contestez que le gouvernement fédéral a le salaire minimum le plus bas?

M. Doyle: Non, nous ne contestons pas les faits, mais . . .

M. Mackasey: Non, parfait. Alors, changeons de sujet, mais mon observation reste valable.

M. Doyle: Mais il y a toute une gamme de normes pour le travail et le gouvernement fédéral ouvre la voie dans certains cas, dans d'autres cas, ce sont les provinces. Cela dit, comme il a . . .

M. Mackasey: Est-ce que le gouvernement fédéral ouvre la voie lorsque son salaire minimum est de 3,50$ l'heure?

M. Fortier: Probablement pas, ce qui nous fait bien plaisir.

[*Text*]

Mr. Mackasey: You are being very honest with us. It is the lowest in the 11 jurisdictions. Now having said that, there is a lot that I liked about your brief.

First of all, if I may just re-establish, because my memory is bad, how many employees do you represent who are affected by the federal code?

Mr. Fortier: Few.

Mr. Mackasey: That does not make your views any less important, but very few.

Mr. Fortier: No, and we stated that at the beginning, because the impact that it has on others has stayed with us.

Mr. Mackasey: So you would agree that this code affects a group of Canadian workers and employers that have unique characteristics—shipping, transportation, things of that nature.

Let us come down to my belief—I am not speaking for the government—of the advisability within the federal field to recognize well-established unions that have recognized collective agreements which have stood the test of time for many, many years. I think of railways; I think of shipping; I think of waterfronts. I believe you support the concept that there are certain cases where those unions and their management could negotiate a better collective agreement if they were able to deviate from, let us say, the number of holidays in the Labour Code. I do not know what they are, maybe they are up around fourteen or seven or eight or ten.

Mr. Fortier: Not fourteen.

Mr. Mackasey: Whatever it is. My point is that I can understand some unions five years ago, maybe five months ago, but certainly five years ago, who would have preferred fewer statutory holidays than the code provided for in exchange for a better pension plan, or perhaps in exchange for profit sharing. Do you agree with that?

• 2130

Mr. Fortier: Yes.

Mr. Mackasey: Now, have you given any thought, Mr. Doyle, because you are an expert in this field, to a type of formula or amendment or clause that would somehow make this possible? Would you suggest, for instance, that some provision be introduced at this late stage in the Labour Code that would permit management and their employees to opt out of the Code under certain conditions?

Mr. Doyle: That really is what I was proposing; that there be an enabling provision in the Code which would permit the parties to a collective agreement . . .

Mr. Mackasey: I know that is what you are proposing, but what I am doing is giving you a chance to expand on your proposal.

[*Translation*]

M. Mackasey: On ne saurait vous accuser de ne pas être honnête. C'est le salaire le plus bas dans les 11 juridictions. Cela dit, il y a beaucoup de choses qui m'ont plu dans votre mémoire.

Pour commencer, parce que ma mémoire est très mauvaise, je veux vous demander encore une fois combien d'employés vous représentez qui sont régis par le Code fédéral?

M. Fortier: Très peu.

M. Mackasey: Vos opinions n'en sont pas moins importantes, mais très peu.

M. Fortier: Non, et nous avons observé dès le début que les effets de ce Code pour d'autres se font toujours sentir chez nous.

M. Mackasey: Vous reconnaissez donc que ce Code touche un groupe de travailleurs canadiens et d'employeurs qui ont des caractéristiques uniques, qui sont dans les secteurs du transport de fret, des transports, etc.

Personnellement, et je ne parle pas au nom du gouvernement, je suis convaincu que le gouvernement fédéral doit absolument reconnaître les syndicats bien établis, ceux qui ont des conventions collectives reconnues qui ont survécu à l'épreuve du temps. Je pense aux chemins de fer, je pense au transport maritime, aux ports. Vous pensez, c'est ce que j'ai cru comprendre, que dans certains cas ces syndicats et leur direction pourraient négocier de meilleures conventions collectives s'ils pouvaient s'écarter, par exemple, du nombre de jours fériés prévus par le Code du travail. Je ne sais pas combien il y en a, peut-être environ quatorze, ou bien sept ou huit ou dix.

M. Fortier: Sûrement pas quatorze.

M. Mackasey: Peu importe. Je conçois facilement que certains syndicats il y a cinq ans—peut-être même encore il y a cinq mois—mais en tout cas il y a cinq ans, auraient préféré moins de jours fériés que le Code n'en prévoit en échange d'un meilleur plan de pension, ou d'une part des bénéfices. Est-ce que vous êtes d'accord?

M. Fortier: Oui.

M. Mackasey: Maintenant, monsieur Doyle, vous qui êtes un expert en la matière, avez-vous réfléchi à une formule, à un amendement ou à un article qui établirait cela? Par exemple, pensez-vous qu'il serait encore temps d'ajouter une disposition dans le Code du travail qui autoriserait les employeurs et leurs employés à se dissocier du Code sous certaines conditions?

M. Doyle: C'est justement ce que je propose, une disposition habilitante dans le Code qui autoriserait les parties à une convention collective . . .

M. Mackasey: Je sais que c'est ce que vous proposez, mais je vous donne l'occasion de développer votre proposition.

[*Texte*]

Mr. Doyle: Are you asking have we formulated the legislative language? No, we have stated the principle.

Mr. Mackasey: Would you like to repeat the principle so that it will be on the record?

Mr. Doyle: The principle is that the parties to a collective agreement be permitted, through a provision in the Canada Labour Code, to opt out of legislated labour standards.

Mr. Mackasey: The other point I would like to explore with you is the very important group of Canadians, employers. I share your view that we need to increase productivity in this country. It is one of our problems; that we are not competitive because of productivity. But I am sure you would agree that it is not the fault of the workers any more than it is the fault of the employers.

Mr. Doyle: The reason we produced a couple of years ago *Competing in the Gobal Village—Self- Help is the Best Help* is that management was prepared to accept that it had the lion's share of blame to accept for our low productivity performance in relation to other countries . . .

Mr. Mackasey: If I keep cutting in, it is because I only have 10 minutes.

One of the things that used to bug me when I was close to the Labour department was the periodical statement by some management groups about the terrible loss of productivity due to labour strikes. That used to confuse me. You see the headlines: Canada's record second only to Italy. Do you have any statistics comparing the number of days lost by strikes as compared to the number of days lost by industrial accidents or by sickness?

Mr. Doyle: We are aware there are too many days lost through accident and sickness and there are too many days lost through strikes and lock-outs. We really need to address both situations. It is not an either-or situation.

The Vice-Chairman: Your last question, Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Fine. So, therefore, you have a very vested interest in any legislation that will reduce industrial accidents and will reduce sickness in the workplace, have you not?

Mr. Fortier: Yes, but we question whether legislation is the best avenue to do that.

Mr. Mackasey: Would you not agree that there are some horrible unions in this country? There are bound to be some out of the thousands of unions.

Mr. Fortier: And there are some horrible managements, Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: You are right on. That is why you need governments, because we have an obligation to everyone in the country, employer as well as employee. We really do. And I am only saying you have a vested interest, because you have to contribute to Workmen's Compensation, do you not?

[*Traduction*]

M. Doyle: Vous voulez savoir si nous avons formulé une disposition en langage juridique? Non, nous n'avons qu'énoncé le principe.

M. Mackasey: Pouvez-vous répéter le principe pour qu'il figure dans le compte rendu?

M. Doyle: Le principe veut que les parties à une convention collective soient autorisées par une disposition du Code du travail du Canada à se dissocier de certaines normes prévues par la loi.

M. Mackasey: Je veux parler maintenant de ce groupe très important de Canadiens que sont les employeurs. Tout comme vous, j'estime que la productivité doit augmenter. C'est un de nos problèmes, nous ne sommes pas concurrentiels pour des raisons de productivité. Mais vous devez reconnaître que ça n'est pas la faute des travailleurs, pas plus que ça n'est la faute des employeurs.

M. Doyle: Il y a deux ans, nous avons publié un document: «La concurrence dans le village global—il faut s'aider soi-même». Si nous l'avons fait, c'est que le patronat acceptait une lourde part de la responsabilité pour notre faible productivité par rapport à d'autres pays.

M. Mackasey: Je vous interromps encore une fois, mais je n'ai que dix minutes.

A l'époque où je travaillais en étroite collaboration avec le ministère du Travail, une des choses qui m'irritaient le plus, c'était les déclarations régulières du patronat qui accusaient les grèves de faire baisser la productivité. On voit les grands titres: seule l'Italie se débrouille plus mal que le Canada. Avez-vous des statistiques sur le nombre de journées perdues pour raison de grève comparé au nombre de journées perdues à cause d'accidents industriels ou de maladie?

M. Doyle: Nous savons parfaitement qu'il y a beaucoup trop de journées perdues pour des raisons d'accidents ou de maladie, beaucoup trop de journées perdues pour des raisons de grève ou de mises à pied. Nous devons trouver des solutions dans les deux cas. Il ne suffira pas de s'attaquer à un seul de ces problèmes.

Le vice-président: Monsieur Mackasey, c'est votre dernière question.

M. Mackasey: Très bien. Par conséquent, une législation qui s'attaque aux accidents industriels et aux causes de maladie ne peut que vous intéresser particulièrement, n'est-ce pas?

M. Fortier: Oui, mais nous ne sommes pas certains que la voie législative soit la meilleure.

M. Mackasey: Est-ce que vous reconnaissez qu'il y a de terribles syndicats dans ce pays? C'est inévitable quand il y en a plusieurs milliers.

M. Fortier: Il y a aussi des patronats terribles, monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Comme vous avez raison. C'est pour cela qu'on a besoin de gouvernements, parce que les gouvernements sont là pour défendre tout le monde, employés et employeurs. Et c'est ce que nous faisons. Mais comme vous versez des contributions au Fonds pour les accidents du travail, toute

[*Text*]

Mr. Fortier: We are Canadians and we have a vested interest in all of that.

Mr. Mackasey: I am sorry Mr. Murphy is gone, because his questions treated you as if you were not Canadians. You are damn good Canadians, and we need your opinion.

Mr. Fortier: Thank you.

Mr. Mackasey: But I am saying that you have a vested interest to support whatever provisions the government wants that will reduce accidents, reduce sickness, and make working conditions safer; and we should be working closer on that.

Mr. Fortier: You can rest assured, Mr. Mackasey, if the legislation is enacted, that we will make sure it is implemented properly and so on.

Mr. Mackasey: That is all I can ask for. Thank you.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Mackasey. Mr. Hawkes for the next 10 minutes.

Mr. Hawkes: Thank you very much, Mr. Chairman.

Can the witnesses tell us exactly when they saw Bill C-34? When did your organization see Bill C-34?

Mr. Doyle: We saw the Bill after it was tabled in the House.

Mr. Hawkes: After it was tabled in the House.

Mr. Doyle: Yes. We received an information kit from the Minister and it contained a copy of the Bill.

Mr. Hawkes: Okay. You indicate in one of these four documents that you have about 100 professional staff people. How many worked on these four pieces of information that you bring before us today, approximately?

Mr. Doyle: Two.

Mr. Fortier: You must understand that Peter works out of the Toronto office. There are a number of people included in those statistics who belong to the provincial divisions of CMA in Halifax or so on and so forth who are not really the expert Peter has become in this area.

• 2135

Mr. Hawkes: On the back of your discussion paper of January, 1984, in the CMA analysis of Canada Labour Code amendments, you indicate that there are four priority issues—the opting out procedure under labour standards; the health and safety employer and employee responsibilities; in in the industrial relations area certification votes and strike votes. Does this legislation deal with anything any of the four areas that the Canadian Manufacturers Association said were priority issues for legislation?

[*Translation*]

amélioration dans ce domaine vous intéresse au plus haut point, n'est-ce pas?

M. Fortier: Comme nous sommes des Canadiens, tout cela nous intéresse au plus haut point.

M. Mackasey: Je suis désolé que M. Murphy soit sorti car il vous a parlé comme si vous n'étiez pas des Canadiens. Vous êtes d'excellents Canadiens, nous avons besoin de votre opinion.

M. Fortier: Merci.

M. Mackasey: Mais les dispositions que le gouvernement adoptera pour réduire les accidents, les causes de maladie, pour améliorer la sécurité des conditions de travail, tout cela vous intéresse personnellement; c'est la raison pour laquelle nous devrions travailler en étroite collaboration.

M. Fortier: Monsieur Mackasey, je vous assure que si la législation est adoptée, nous ferons tout ce que nous pourrons pour qu'elle soit adoptée dans les meilleures conditions possibles, etcetera.

M. Mackasey: C'est tout ce que je peux demander. Merci.

Le vice-président: Merci, monsieur Mackasey. Monsieur Hawkes, dix minutes.

M. Hawkes: Merci beaucoup, monsieur le président.

A quel moment exactement nos témoins ont-ils vu le projet de loi C-34 pour la première fois? Quand votre organisation a-t-elle vu le projet de loi C-34?

M. Doyle: Nous l'avons vu lorsqu'il a été déposé à la Chambre.

M. Hawkes: Lorsqu'il a été déposé à la Chambre.

M. Doyle: Oui, le ministre nous a envoyé une trousse d'information qui contenait un exemplaire du projet de loi.

M. Hawkes: D'accord, dans un de ces quatre documents, vous dites que vous avez un personnel d'une centaine de professionnels. Combien d'entre eux se sont occupés de la préparation de ces quatre documents que vous nous soumettez aujourd'hui?

M. Doyle: Deux.

M. Fortier: Il faut comprendre que Peter travaille dans le bureau de Toronto. Dans ces statistiques, vous avez un certain nombre de gens qui travaillent dans les bureaux provinciaux de l'AMC, à Halifax, etcetera, et qui ne sont pas experts en la matière comme Peter l'est devenu.

M. Hawkes: À la fin de votre document de discussion de janvier 1984, dans l'analyse des amendements au Code du travail faite par l'AMC, vous parlez de quatre questions prioritaires: la procédure qui permet de se dissocier des normes du travail, les responsabilités des employeurs et des employés en matière de santé et de sécurité, les votes d'accréditation dans le secteur des relations industrielles et les votes de grève. Est-ce que cette législation s'attaque à certaines de ces priorités annoncées par l'Association canadienne des manufacturiers?

[*Texte*]

Mr. Doyle: It certainly did not deal with certification votes, strike votes, opting out. The first one you mentioned was . . . ?

Mr. Hawkes: The second one was under health and safety, employer and employee responsibilities.

Mr. Doyle: The legislation deals with that. It lists them at great length. However, it would have been better, I think, if prior to the introduction of legislation there had been some consultations on them. You will probably hear from the employers who are directly subject to the law to whether they have difficulties with those responsibilities. We decided not to comment on that in our submission.

Mr. Hawkes: Okay. The preparation of this chart or this discussion document was much more of a long-term process with your membership, an interactive process? Is it the collective wisdom?

Mr. Doyle: It really reflects CMA's ongoing work because we deal with any issues in the industrial relations area. We put that document together to present a larger picture. We realize that we are often dealing with items in isolation and we do not think that is appropriate. Otherwise every proposal that comes along sounds meritorious—that is a good thing to legislate—but if we look at the whole picture, then I think it assists us in seeing where we are going and perhaps assists us in devising some priorities.

Certainly the pension area has been identified by governments, federal and provincial, as being a priority area, and employers are prepared to see some changes there, but we do not want to be hit at the same time or in the foreseeable future with a lot of other legislated employment costs.

Mr. Hawkes: How many people do your members employ? What proportion of the Canadian labour force?

Mr. Doyle: At our peak we were around 2 million. We are somewhere between 1.7 and 1.8 million right now.

Mr. Hawkes: So you have lost a quarter of a million employees from your peak.

Mr. Doyle: Yes, 200,000 or 250,000. We are slowly gaining back but we have not reached pre-recession employment levels yet.

Mr. Hawkes: So even at the level you are at you are about 16% or 17% of the Canadian labour force.

Mr. Doyle: Yes.

Mr. Hawkes: That is what your membership represents and that is what their expertise represents. Their advice to government about what needed to be legislated is being ignored basically, except for some parts of the health and safety.

Mr. Doyle: Yes.

Mr. Hawkes: Okay. It has been three years since you were consulted—something in your brief.

Mr. Doyle: The last significant meeting we had with Labour Canada was in July, 1981. We have had meetings with various people in Labour Canada. We have had meetings with the

[*Traduction*]

M. Doyle: Certainement pas aux votes d'accréditation, aux votes de grève et à la procédure de dissociation. Quant à la première, c'était . . . ?

M. Hawkes: C'était la seconde, responsabilités des employeurs et des employés en matière de santé et de sécurité.

M. Doyle: Effectivement, la législation s'attaque à ce problème. On y trouve même une très longue liste. Toutefois, il aurait mieux valu consulter les intéressés avant de déposer la législation. Les employeurs qui sont régis directement par la loi viendront probablement vous dire s'ils ont des difficultés avec ces responsabilités. D'un autre côté, nous avons décidé de ne pas faire d'observation à ce sujet dans notre exposé.

M. Hawkes: D'accord. Ce graphique, ce document de discussion, vous l'avez préparé pendant une longue période en consultation avec vos membres? Est-ce la manifestation de votre sagesse collective?

M. Doyle: Cela reflète les activités quotidiennes de l'AMC car nous nous occupons de problèmes de relations industrielles. Nous avons préparé ce document pour mettre le problème dans un contexte plus large. Nous savons que très souvent ces problèmes sont étudiés d'une façon isolée et c'est regrettable. En effet, toutes les propositions, prises isolément, semblent méritoires, semblent mériter une mention législative, mais lorsqu'on regarde la situation dans son ensemble, il y a des priorités qui émergent.

De toute évidence, les gouvernements fédéral et provinciaux, ont accordé une certaine priorité au domaine des pensions et les employeurs sont prêts à accepter certains changements dans ce domaine. D'un autre côté, nous ne voudrions pas que la législation fasse augmenter nos coûts du jour au lendemain.

M. Hawkes: Combien de personnes sont employées par vos membres? Quelle proportion de la main-d'oeuvre canadienne?

M. Doyle: Au maximum, environ 2 millions de personnes. Aujourd'hui, c'est de l'ordre de 1.7 à 1.8 million de personnes.

M. Hawkes: Vous avez donc perdu 250,000 personnes depuis votre période de pointe.

M. Doyle: Oui, 200,000 ou 250,000. Nous regagnons du terrain lentement, mais nous ne sommes pas revenus à la situation d'avant la récession.

M. Hawkes: Et même à ce niveau-là, vous représentez de 16 à 17 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne.

M. Doyle: Oui.

M. Hawkes: C'est ce que vos membres représentent, c'est la mesure de leur expertise. Et pourtant, les conseils qu'ils donnent au gouvernement sur la législation sont ignorés, à l'exception de certains détails relatifs à la sécurité et à la santé.

M. Doyle: Oui.

M. Hawkes: D'accord. Vous n'avez pas été consultés depuis trois ans . . . on en parle dans votre mémoire.

M. Doyle: La dernière rencontre importante avec le ministère du Travail remonte à juillet 1981. Nous avons eu l'occasion de rencontrer plusieurs personnes au ministère du

[*Text*]

various ministers, but we have not had any thorough discussion of the code proposals since 1981.

Mr. Hawkes: This April, 1984 document, the "Industrial Relations Bulletin" interests me a great deal. It spent a good part of the winter studying what people are doing around the world in terms of personnel policies and dealing with the work force to assist in adopting technological change. I share the concerns. You point out in your brief that we have dropped from, I think you indicate in your brief, 5th in terms of productivity amongst 22 nations to 11th.

Mr. Doyle: In competitiveness, yes.

Mr. Hawkes: In competitiveness. That is in part related to our productivity. But you start "Advance notice of technological change".

You have indicated in your brief that you think 120 days does not have to be legislated. Yet in this document you indicate that one of the secrets of good employer practices, if you really want to be a productive shop, ios to give employees notice of policy decisions, which is a much broader concept than just technology, although it is under that heading. You are indicating in here that a happy shop is a productive shop, and part of a happy shop, at least in the North American context, is a well-informed shop.

• 2140

Now, in the context of the discussion with Mr. Mackasey about good employers-bad employers, are you telling us, as a parliamentary body, no period of time has to be legislated that requires all employers to give the employees some notice; or are you simply saying the 120 days does not have to be? Are you happy with the 90? What should Canadian society do, what should government do, to push employers to keep employees informed?

Mr. Doyle: The code was amended in I believe about 1972, to provide . . .

Mr. Mackasey: It was 1971 to 1972.

Mr. Doyle: In 1971 to 1972. There were a couple of Bills before one finally went through; and 90 days' notice was provided then, and there was also a provision that enabled the parties to a collective agreement to negotiate their own conditions, such that the code would not apply. We understand that many of the federal industries have done that.

Really, what we are asking is why is it necessary, given the establishment of satisfactory arrangements, possibly to disrupt those arrangements by legislating a change? This will force the parties to go back to the bargaining table and revisit that item.

I know you are perhaps suggesting there is an inconsistency between our position, 90 versus 120. What we are saying in that guide-line document is that the arrangements developed by the employer or in conjunction with employees are the best ones, and if you start legislating pieces of that, then you start to impose some inflexible provisions, which may not be

[*Translation*]

Travail. Nous avons rencontré les ministres, mais nous n'avons pas eu l'occasion de discuter d'une façon approfondie des propositions relatives au Code depuis 1981.

M. Hawkes: Ce document d'avril 1984 *Industrial Relations Bulletin* (Bulletin sur les relations industrielles) m'intéresse beaucoup. On a passé une bonne partie de l'hiver à étudier ce qui se faisait dans le monde, les politiques relatives au personnel, les mesures prises pour aider la main-d'oeuvre à s'adapter au changement technologique. Ce sont des préoccupations que je partage. Dans votre mémoire, vous dites que sur 22 nations, nous sommmes passés du 5ième au 11ième rang pour la productivité.

M. Doyle: Notre position concurrentielle, oui.

M. Hawkes: Notre position concurrentielle. C'est lié, en partie, à notre productivité. Mais vous parlez d'«annoncer d'avance les changements technologiques».

Dans votre mémoire vous dites qu'il n'est pas nécessaire de prévoir 120 jours dans la loi. Pourtant, dans ce document, vous dites que l'un des secrets d'un bon employeur qui veut que son entreprise soit vraiment productive, c'est de prévenir d'avance les employés des décisions politiques. Cela va bien au-delà de la simple technologie, mais c'est tout de même sous ce titre que vous en parlez. Vous ditez qu'un atelier heureux est un atelier productif et que, du moins en Amérique du Nord, un atelier heureux c'est, entre autres choses, un atelier bien informé.

Tout à l'heure, vous avez parlé avec M. Mackasey de bons employeurs et de mauvais employeurs et pourtant, vous venez nous dire, à nous parlementaires, qu'il n'est pas nécessaire d'obliger les employeurs à donner à leurs employés un certain préavis en légiférant cette disposition. Ou bien est-ce que vous remettez en question les 120 jours? Est-ce que vous seriez satisfaits de 90 jours? Que peut faire la société canadienne, que peut faire le gouvernement pour encourager les employeurs à informer leurs employés?

M. Doyle: Le Code a été modifié en 1972, je crois, pour donner . . .

M. Mackasey: C'était en 1971-1972.

M. Doyle: En 1971-1972. Il a fallu deux bills avant qu'un soit enfin adopté et on décida de prévoir un préavis de 90 jours ainsi qu'une disposition qui autorisait les parties à une convention collective à négocier leurs propres conditions en dehors du Code. Apparemment, beaucoup d'industries fédérales ont profité de cette possibilité.

En fait, nous leur demandons s'il est vraiment nécessaire de forcer des changements législatifs dans des situations qui sont tout à fait satisfaisantes. Cela va forcer les parties à reprendre les négociations, à tout remettre en question.

Je sais qu'à votre avis nous ne sommes pas logiques en préférant 90 jours à 120 jours. Mais dans ce document nous expliquons que les termes fixés par les employeurs ou par les employeurs en collaboration avec les employés soient les meilleurs possibles et que si la loi s'en mêle, elle impose des dispositions inflexibles qui ne sont pas forcément adaptées à

[*Texte*]

appropriate in every circumstance. There may be many cases where 120 days creates no problems; in some cases, employers give a year's notice. But we are not suggesting there should be a year's legislated notice, because that would not always be appropriate. The more things you legislate, though, the more you hamstring the parties in being able to develop what is best in their circumstances. That is the basis for us saying, why increase from 90 to 120?

Mr. Hawkes: Of course you have a tremendous portion of the Canadian labour force which is not under any kind of collective agreement situation. I am persuaded personally that one of the ways to ensure a lack of productivity in a workplace is to surprise employees with threatening new things that they do not know enough about. I think the Post Office was the classic example. We supposedly brought in all this labour-saving new equipment and we got a decline in productivity that was enough to choke a horse. We are still, as a society, paying for . . .

Mr. Mackasey: They might have bought the wrong machinery.

Mr. Fortier: The key to this really is the environment in which the parties operate. If you create a positive environment, you are going to have a safer place, you are going to have a more productive place and a more harmonious relationship. That is really where we are in 1984. We are at a more mature stage than we were 10, 15, 20 years ago.

Mr. Hawkes: Even 2, 3, 4, maybe.

Mr. Fortier: That is right.

Mr. Hawkes: Two specifics. At the moment the 90-day notice is required for introduction of materials and equipment. I suggest to the Minister today it should cover production techniques. Employees have to participate in the evolution of new production techniques. That is a major change that employees should be involved in. It may be coming to you as a new concept, although I suspect not. The advances the Japanese have made in large measure are through production techniques, and there are efficiencies coming from there. Is this a negotiable item, or is it an item which should be legislated in the same way as a piece of machinery?

Mr. Fortier: I would like personally to go through with you on what you understand by "production techniques". Are you talking about production schedules, or the manner that the production approaches, as such . . . how you manufacture a product, or the changes in product line and so on?

Mr. Hawkes: How you produce it; just that part.

Mr. Fortier: That would be quite difficult to nail down and say, this is what we are talking about. There is a hell of a lot more communication going on in the workplace today than there was five years ago. You visit plants today and there is more and more ongoing conversation between an hourly-rated employee and the manager of the place, and so on. There is

[*Traduction*]

toutes les circonstances. Il peut y avoir des cas où 120 jours ne créent aucun problème, il y a même des cas où les employeurs donnent un an de préavis. Mais nous ne prétendons pas pour autant qu'il faudrait les forcer à donner un préavis d'un an car ce n'est pas toujours possible. Plus vous légiférez, plus vous empêchez les parties de prendre des dispositions qui ne tiennent compte des circonstances. C'est pourquoi nous nous demandons s'il est vraiment sage de porter cette période de 90 jours à 120?

M. Hawkes: Evidemment, il y a une énorme proportion de la main-d'oeuvre canadienne qui n'est régie par aucune convention collective. Personnellement, je suis persuadé qu'un des meilleurs moyens de faire baisser la productivité c'est de surprendre les employés avec des mesures nouvelles et menaçantes qu'ils ne comprennent pas suffisamment. Les Postes en sont un exemple classique. Après avoir acheté tout ce nouveau matériel qui devait économiser de la main-d'oeuvre, nous avons vu la productivité dégringoler en flèche. D'ailleurs, notre société continue à payer . . .

M. Mackasey: Ils ont peut-être acheté les mauvaises machines.

M. Fortier: La clé de tout cela, c'est le climat dans lequel les parties travaillent. Dans un climat positif, les conditions de travail seront plus sécuritaires, la productivité augmentera et les relations seront plus harmonieuses. Voilà la situation en 1984. Nous sommes plus évolués qu'il y a 10, 15 ou 20 ans.

M. Hawkes: Et même qu'il y a 2, 3 ou 4 ans.

M. Fortier: Exactement.

M. Hawkes: Deux précisions. Pour l'instant, lorsqu'un employeur met en service du matériel ou un équipement nouveau, il doit donner un préavis de 90 jours. À mon avis, cela devrait comprendre les techniques de production également. Les employés doivent participer à l'élaboration de nouvelles techniques de production. C'est un changement majeur auquel les employés doivent participer. Pour vous, c'est peut-être une idée nouvelle mais je pense que ce n'est pas le cas. Si les Japonais ont fait de tels progrès, c'est dans une large mesure grâce à leurs techniques de production, ils ouvrent la voie dans le domaine de l'efficience. Est-ce que cela est négociable ou bien faut-il légiférer comme pour les nouvelles machines?

M. Fortier: J'aimerais que nous soyons bien d'accord sur ce que vous entendez par «techniques de production». Est-ce que vous parlez des calendriers de production ou bien des rouages de la production en tant que telle—la façon dont on fabrique un produit ou bien les modifications apportées à la ligne de production, etc.?

M. Hawkes: La façon de le produire, uniquement.

M. Fortier: C'est très difficile à cerner, il est presque impossible de dire: C'est de cela que nous parlons. Les communications ont fait des progrès monumentaux depuis cinq ans. Aujourd'hui, quand vous allez dans les usines, vous constatez que les discussions entre les employés à l'heure et la direction sont devenues presque permanentes. La direction

[*Text*]

more hands-on management, which is very healthy, and that is the kind of thing we should be striving for.

• 2145

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Hawkes.

Monsieur Dubois, dix minutes.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

Monsieur Fortier, à la page 6 du document que vous nous avez lu ce soir, il y a trois parties. La deuxième s'intitule: «*Methods for dealing with issues. The questions which should be asked are*» . . .

Comment répondriez-vous à ces trois questions que vous avez posées?

"The questions which should be asked are . . . ": one, two, three. How do you respond to these three questions?

M. Fortier: Monsieur Dubois, je vais être franc avec vous: je n'ai pas lu cette page-là; je l'ai sautée.

M. Dubois: J'ai remarqué que vous l'aviez sautée, monsieur Fortier. C'est pour cela que je vous pose la question. Comment répondriez-vous, vous ou M. Doyle, à ces trois questions? Je vais être bien honnête avec vous. J'examine le document qui est intitulé en anglais:

Discussion Paper, January 1984, and I saw some analysis about the Canada Labour Code amendments and actions that you propose.

Ma question est donc celle-ci: comment répondriez-vous à ces trois questions-là? Je pense à l'ensemble du mémoire que vous nous soumettez. Je ne serai pas aussi excessif que mon bon ami du Nouveau parti démocratique, et je ferai peut-être l'équilibre avec mon collègue, M. Mackasey, en ce qui concerne certains commentaires ou propositions que vous nous faites. J'aimerais donc que vous me donniez la réponse aux questions que vous avez posées vous-mêmes. Dites-nous ce qu'on doit faire.

Mr. Doyle: Perhaps if we had many weeks in which to study this Bill we could apply these questions to each of the provisions in the Bill, but I can only reply in a general sense that for most of the things covered in the Bill we do not believe legislation is necessary in relation to that issue. We think most could be dealt with by company policy. If these are items that are of high priority to the company and to the employees they should be dealt with in that context and within the total compensation approach and within the overall working conditions. The issues certainly can be dealt with through collective bargaining or through the ongoing discussions between companies and unions.

Certainly not every health and safety matter should be dealt with at the collective bargaining table—that certainly is not appropriate . . . but health and safety matters can be dealt with through the ongoing relationship. Bargaining might be limited

[*Translation*]

participe beaucoup plus, ce qui est très sain, et c'est cela qui devrait être notre objectif.

Le vice-président: Merci, monsieur Hawkes.

Mr. Dubois, you have ten minutes.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Fortier, on page 6 of the brief you read this evening, there are three sections. The second is entitled: "Methods for dealing with issues. The questions which should be asked are" . . .

How would you answer the three questions that you have raised here?

La partie s'intitule en anglais *"The questions which should be asked are . . . "* et après, il y a les trois questions. Comment répondriez-vous à ces trois questions?

Mr. Fortier: Mr. Dubois, I will be perfectly frank with you: I did not in fact read that page; I skipped it.

Mr. Dubois: Yes, I noticed that you had skipped it, Mr. Fortier. That is precisely why I am asking you this question. How would you, or Mr. Doyle, answer those three questions? I will be perfectly frank with you as well. I am looking at an English document entitled:

«*Discussion Paper, January 1984*», et on y trouve une analyse des modifications que l'on propose d'apporter au Code du travail canadien et des mesures que vous proposez vous-mêmes.

So my question to you is: how would you answer those three questions? Looking at your brief as a whole, I certainly will not be as excessive as my good friend from the New Democratic Party; perhaps I can strike a balance between his position and that of my colleague, Mr. Mackasey, with respect to certain comments or proposals you have put forward. But first, I would like you to answer the questions you yourselves have raised in the brief. Tell us what we should do.

M. Doyle: Si nous avions beaucoup de temps pour examiner ce projet de loi, nous pourrions essayer de répondre à ces questions dans le contexte de chacune des dispositions du bill. Mais je ne puis vous répondre que d'une manière générale. A notre avis, il n'est pas nécessaire d'aborder la plupart de ces questions par voie législative. Il nous semble que les compagnies privées pourraient plus facilement les aborder en élaborant leurs propres politiques. S'il s'agit de questions que la compagnie et ses employés jugent prioritaires, il faudrait les aborder dans ce contexte-là, eu égard à l'ensemble de leurs avantages et de leurs conditions de travail. Il n'y a aucun doute que ces questions peuvent être réglées grâce aux négociations collectives et aux discussions qui ont lieu entre les compagnies et les syndicats.

Nous ne prétendons pas qu'il est possible de régler toute question d'hygiène et de sécurité professionnelle par le biais des négociations collectives—certes, cela ne conviendrait pas—mais en général, les employeurs et les employés peuvent

[*Texte*]

to setting up the framework or structure or something like that, and it would be operated accordingto the day-to-day requirements of the parties.

Mr. Dubois: So you think there are no problems at this time that create a need for the government to make some amendments to the Labour Code? Everything is correct, is perfect?

In the document I have in front of me I saw at the end when you talk about health and safety: expanded refusal right, compensatory joint committees, employer-employee responsibilities. Do you think that right now we have some problems or not concerning those three points specifically?

Mr. Doyle: We did not see that there was a problem with the existing provision for health and safety committees, under which the Minister can require them when circumstances warrant, when you get a bad health or safety record that should be dealt with.

On the right to refuse, we have asked the question many times: Why remove the word "imminent"? We are told it is to make it comparable to provincial legislation, but we are talking about federal legislation here and if the right is to be removed there must be some useful purpose other than to make it comparable to provincial legislation because the word "imminent" was put in in the first place and provincial legislation existed at the time when the federal code was amended to provide a right to refuse. So we do not know why that change was necessary.

On the duties and responsibilities of employers and employees, I can see validity in having those sorts of statements in the code, but I am not prepared to comment on whether each specific responsibility is appropriate. I think the people who must operate under the Code are better placed to answer those questions.

• 2150

M. Dubois: Vous parlez également de certaines choses au point de vue de la santé et de la sécurité, ou encore des relations industrielles ou des changements technologiques. Est-ce que votre réticence quant à ce projet de loi tient au fait que vous croyez que cela peut inciter les législatures provinciales à présenter des projets de loi semblables ou même à aller plus loin que le gouvernement fédéral? Est-ce une de vos craintes?

M. Fortier: C'est certainement une de mes craintes. Cela a été un peu le problème dans les relations industrielles au Canada au cours des dernières années: il y a concurrence entre les différentes lois; chaque province veut faire mieux que la province voisine, etc.

M. Dubois: Je vous entendais tout à l'heure parler du salaire minimum. Ici, au gouvernement fédéral, on a 3.50 dollars; au provincial, c'est 4.00$ ou 4.25$, par exemple au Québec. Selon vous, un salaire minimum de 3.50$, c'est assez élevé?

[*Traduction*]

résoudre tout problème rattaché à l'hygiène ou à la sécurité au travail. Dans le cadre des négociations collectives, on pourrait peut-être se limiter au cadre général, les conditions précises dépendant des besoins journaliers de chacun des partis.

M. Dubois: Donc, d'après vous, il n'y a pas de problèmes qui justifieraient que le gouvernement apporte des modifications au Code du travail? Tout va bien, tout est parfait?

A la fin du document que j'ai devant moi, je constate que vous parlez de l'hygiène et de la sécurité professionnelles, et, en particulier, du droit de refus élargi, des comités mixtes au sujet de la compensation et des responsabilités de l'employeur et de l'employé. Pensez-vous qu'il existe actuellement certaines difficultés dans ces trois domaines?

M. Doyle: Nous n'avons jamais constaté jusqu'ici qu'il existait un problème vis-à-vis de la disposition actuelle pour l'établissement de comités d'hygiène et de sécurité, selon laquelle le ministre peut exiger qu'il soit établi quand c'est justifié—c'est-à-dire lorsqu'une compagnie a une mauvaise réputation sur le plan de la sécurité.

Pour ce qui est du droit de refuser de travailler, nous nous sommes demandés à maintes reprises pourquoi le gouvernement désire éliminer le terme «imminent». On nous dit que c'est pour qu'il y ait conformité avec les lois provinciales. Mais si l'on tient absolument à l'éliminer, il faut bien que ce soit pour une autre raison que le besoin de conformité avec les lois provinciales, puisque celles-ci existaient à l'époque où le code fédéral a été modifié pour prévoir un droit de refus en cas de danger que le gouvernement fédéral avait voulu qualifier de «imminent». Donc, nous ne comprenons pas pourquoi le gouvernement voudrait faire un tel changement.

Pour ce qui est des fonctions et des responsabilités des employeurs et des employés, même si cela peut être utile de les préciser dans le Code du travail, je n'ai pas l'intention de vous dire si nous sommes d'accord ou non avec chacune des responsabilités énoncées dans le projet de loi. Je crois que ceux qui doivent respecter le Code sont mieux placés pour répondre à ces questions-là.

Mr. Dubois: You also make a number of comments with respect to health and security, industrial relations and technological change. Are your reservations with respect to this Bill based on your belief that it could encourage provincial legislatures to introduce similar bills or go even further than the federal government in this area? Is that one of your fears?

Mr. Fortier: It is certainly one of my fears. In fact, that has been part of the problem in industrial relations in Canada over the past few years: The competition between the various statutes; every province wants to go one better than its neighbour.

Mr. Dubois: I heard you talking about the minimum wage earlier. On the federal side, it is $3.50; on the provincial side, it is around $4.00 or $4.25, as is the case in Quebec. In your view, is a $3.50 minimum wage high enough?

[*Text*]

M. Fortier: Il ne s'agit pas du 3.50$, du montant lui-même, monsieur Dubois. Je ne peux pas vous dire si c'est le montant approprié, etc. Le problème majeur auquel on fait face actuellement, c'est celui de l'emploi. Amener des mesures législatives telles que celles qui sont proposées aujourd'hui, est-ce que cela va aider au point de vue de l'emploi? J'en doute fort.

M. Dubois: Donc, vous croyez que des dispositions législatives comme celles-ci décourageraient les employeurs de créer de l'emploi ou d'embaucher des citoyens sans emploi?

M. Fortier: C'est la dernière goutte d'eau. C'est une question d'opinion, mais je crois que c'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase. À un moment donné, les gens disent: On en a assez.

M. Dubois: Merci.

Le vice-président: Merci, monsieur Dubois.

Mr. St. Germain, for the last seven minutes.

Mr. St. Germain: Yes. I have only one question, Mr. Chairman. First, I welcome you gentlemen here on behalf of the Official Opposition.

With regard to productivity, I am sure you will concur that improved productivity will enhance wealth on behalf of the employers and the employees. I do not think there is any question that productivity relates to safety, sexual harassment. But what really concerns me here today is... Well, I have been a union president, so I understand what both sides of the table are, your side and the other side. I have been on your side as well. But we are looking at improved productivity, and I honestly believe this is one of the reasons safety and all these things are built into this productivity package. At a recent OECD conference in Paris, it was shown that Japan, which has the best productivity, has excellent working relationships which are led by the government.

I guess the question, really, which I have to ask you is this: Do you feel you were given a fair chance on this Bill as far as discussions were concerned?

Mr. Doyle: Are you referring to discussions leading up to the introduction of this Bill?

Mr. St. Germain: Yes, as far as input is concerned.

Mr. Doyle: No. We would like to have had much more input. As I said earlier, our last input was basically three years ago. Since then, many things have changed, and we would like to have had more thorough discussion. Some of the proposals were not that well developed three years ago and we really did not have a good discussion of them.

[*Translation*]

Mr. Fortier: We are not concerned with the actual amount, Mr. Dubois. It is not up to me to tell you whether that is the appropriate amount or not. The major problem we are facing today, is the problem of employment. By introducing legislative measures such as those we are considering today, are we going to improve things in terms of employment? I doubt it. I doubt it very much.

Mr. Dubois: So you feel legislative measures such as these will discourage employers from creating new jobs or hiring unemployed Canadians?

Mr. Fortier: It is really the last straw. Of course, it is a matter of opinion, but I believe it is like the straw that breaks the camels back. At some point, people just decide they have had enough.

Mr. Dubois: Thank you.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Dubois.

Monsieur St. Germain, je vous accorde les sept dernières minutes.

M. St. Germain: Oui. Je n'ai qu'une seule question à poser, monsieur le président. Mais d'abord, je voudrais souhaiter la bienvenue à nos témoins au nom de l'Opposition officielle.

Pour ce qui est de productivité, vous conviendrez sûrement qu'une meilleure productivité améliorera la situation non seulement des employeurs mais des employés. À mon avis, il va sans dire qu'il y a un lien entre la productivité et la sécurité ou le harcèlement sexuel, par exemple. Mais ce qui me préoccupe vraiment... Voyez-vous, j'ai été président de syndicats, et je comprends donc les deux positions, la vôtre et celle des employés. J'ai eu l'occasion de voir les choses de votre point de vue. Mais nous parlons d'une meilleure productivité, et je crois sincèrement que la sécurité et toutes ces autres questions sont intimement liées à la productivité. À une conférence de l'OCDE, tenue récemment à Paris, nous avons eu l'occasion de constater qu'au Japon, où il existe la meilleure productivité dans le monde entier, les rapports entre employeur et employés sont excellents, grâce aux efforts déployés par le gouvernement.

Mais la question que j'aimerais vous poser est la suivante: estimez-vous que vous avez eu suffisamment d'occasions pour discuter de ce projet de loi et pour faire connaître vos opinions là-dessus?

M. Doyle: Est-ce que vous faites allusion aux discussions qui auraient pu avoir lieu avant que le projet de loi soit déposé?

M. St. Germain: Oui, je parle de votre participation à ces discussions.

M. Doyle: Non. Nous aurions aimé participer beaucoup plus à l'élaboration du projet de loi. Notre dernière discussion, je le répète, a eu lieu il y a environ trois ans. Mais beaucoup de choses ont changé depuis, et nous aurions apprécié l'occasion d'en discuter en long et en large. Certaines propositions dont nous avons discutées il y a trois ans n'étaient pas très détaillées et nous n'avons pas eu l'occasion de les étudier en profondeur.

[*Texte*]

Mr. St. Germain: Okay. To get back to the productivity aspect, do you feel that labour-management relations could be improved with satisfactory federal labour legislation?

• 2155

Mr. Doyle: I think the legislative climate is important. Certainly the wrong legislation can harm productivity. Some of the proposals we made to Part V of the code involving voting procedures would help to improve and stabilize relationships. Real action in improving productivity, though, cannot be legislated. The focus should be on vehicles like the Canadian Labour Market and Productivity Centre, where business and labour took the concept that was announced by the Minister of Finance and developed the proposal. It was labour and management, through several meetings, over several months, that came forth with the proposal to make that concept operational; and labour and management will operate the Canadian Labour Market and Productivity Centre. They both have a vested interest now in making it work, because they were part of its creation. That is where we should be concentrating our efforts; not with this type of legislation, which I do not think is going to do anything to improve relationships or improve productivity.

Mr. St. Germain: Do you think it will be destructive?

Mr. Fortier: Just to add to Peter's comments, what we need to do is foster what I call a "community of objectives" among labour, management, and government. We sincerely do not think this kind of legislation does that.

Mr. St. Germain: Do you think government has a lead role to play in this particular area of productivity?

Mr. Doyle: I think government can be supportive, but business and labour, and employers and employees, have the lead role to play. Government should not be obstructive. Government can be supportive. Government support should reflect what the priorities of the parties are, not what the government's priorities may be.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. St. Germain.

Mr. Wenman, for two minutes.

Mr. Wenman: Some really quick ones here, on your same page, page 6. A short answer will do, in most cases.

Answer your own questions here on page 6 for me. Is the government trying to set an example for other jurisdictions? Yes or no: do you think they are?

Mr. Doyle: Yes.

Mr. Wenman: The next one: is the government following an example from other jurisdictions?

Mr. Doyle: In some cases, yes.

Mr. Wenman: Is the legislation intended to respond to certain interest groups and pressures? If so, to whom?

[*Traduction*]

M. St. Germain: D'accord. Pour revenir à cette question de productivité, pensez-vous qu'une bonne loi fédérale dans le domaine du travail permettrait d'améliorer les relations patronales-syndicales?

M. Doyle: Le contexte législatif compte car une mauvaise loi peut nuire à la productivité. Certaines des propositions que nous avons faites concernant la partie V du Code et intéressant notamment le mode de scrutin contribueraient à améliorer et à stabiliser les relations. Cependant, on ne peut améliorer la productivité à coups de législation. Il faudrait plutôt mettre l'accent sur des concepts comme celui du Centre canadien du marché du travail et de la productivité, qui a été proposé d'abord par le ministre des Finances. Par la suite, par le patronat et les syndicats, dans des rencontres qui se sont étendues sur plusieurs mois, ont eux-mêmes concrétisé ce concept et travailleront la main dans la main dans le cadre de ce centre. Ils ont maintenant tous intérêt à ce qu'il réussisse car ils ont participé chacun à sa création. C'est sur ce genre d'initiatives qu'il faudrait concentrer nos efforts et non pas sur des lois de ce genre qui ne font rien pour améliorer les relations patronales syndicales ou la productivité.

M. St. Germain: Pensez-vous que cette loi sera néfaste?

M. Fortier: Pour faire suite à ce qui disait Peter, ce qu'il nous faut c'est instaurer ce que j'appelle une «communauté des objectifs» parmi le patronat, les syndicats et les pouvoirs publics. Nous ne croyons pas que ce projet de loi y parvienne.

M. St. Germain: Pensez-vous que le gouvernement ait un rôle prépondérant à jouer vis-à-vis de la productivité?

M. Doyle: Le gouvernement peut faciliter les choses mais c'est au patronat et aux syndicats, aux employeurs et aux travailleurs de jouer le premier rôle. Le gouvernement ne doit pas faire obstacle, il peut avoir une politique active mais qui tienne compte des priorités des intéressés et ne leur substitue pas les siennes propres.

Le vice-président: Je vous remercie, monsieur St. Germain.

Monsieur Wenman, vous avez deux minutes.

M. Wenman: Quelques questions rapides sur la même page, soit la page 6. Une réponse brève devrait suffire dans la plupart des cas.

Voudriez-vous répondre pour moi aux questions que vous posez vous-même à cette page 6. Le gouvernement cherche-t-il oui ou non à donner l'exemple aux autres juridictions? Qu'en pensez-vous?

M. Doyle: Oui.

M. Wenman: Ensuite: Le gouvernement suit-il l'exemple établi par d'autres juridictions?

M. Doyle: Dans certains cas, oui.

M. Wenman: Le projet de loi constitue-t-il une réponse à certains groupements d,intérêt et à certaines pressions? Si oui, lesquels?

[*Text*]

Mr. Doyle: Yes, women's groups, labour groups. I do not know how many different groups in society make proposals to government for legislation.

Mr. Mackasey: You mean Canadians.

Mr. Doyle: Canadians, yes.

Mr. Wenman: Amongst those people making proposals, the Minister assesses the legislation as balanced. Do you agree?

Mr. Doyle: We do not consider the leggislation balanced. There is very little in it that employers have advocated.

Mr. Wenman: What would be the cumulative effect in relationship to other legislation?

r. Doyle: It is just another package of proposals which will add to employment costs and affect competitiveness in an adverse way.

Mr. Wenman: Is the proposal affordable by individual employers and the economy at this point in time?

Mr. Doyle: No.

Mr. Wenman: Thank you very much. I hope you will consider the questions I asked you earlier, and any amendments you would consider we should have a look at I hope you will provide us with as quickly as possible, so we might give them consideration when we get down to the end of the week.

Thank you for your presentation. It has been very, very direct. The Minister said you should not be ashamed of it. I think you should be proud of it; and I am sure you are proud of your presentation. It is excellent and thorough, and I thank you very much for it.

M. Fortier: Monsieur le président, nous désirons nous excuser d'être en retard ce soir. Nous sommes descendus de l'avion à Montréal alors que nous aurions dû nous rendre jusqu'à Ottawa.

Le vice-président: Il n'y a pas de quoi! Cela nous a permis d'entendre un autre témoin. Donc, nos travaux n'ont pas été trop perturbés.

Je remercie MM. Fortier et Doyle de nous avoir fait connaître leurs commentaires et même leurs réserves. Merci beaucoup.

M. Fortier: Merci.

Mr. Wenman: A point of order, Mr. Chairman, and procedure. I would like to know, relative to our committee, what support staff is available to us at this time, and how many people are employed this week to assist us with this legislation. We are receiving briefs; we are receiving ideas. They need to be assessed. They need to be boiled down so we can handle them. How many people do you have to do that?

An Hon. Member: Four people.

Mr. Wenman: Four people.

An Hon. Member: That is being done for the committee.

[*Translation*]

M. Doyle: Oui, les pressions des mouvements féminins, des syndicats. Je ne sais pas combien de groupes différents de notre société proposent au gouvernement des mesures législatives.

M. Mackasey: Vous voulez parler de Canadiens.

M. Doyle: Oui, de Canadiens.

M. Wenman: Le ministre considère que ce projet de loi est équilibré. Êtes-vous d'accord?

M. Doyle: Nous ne considérons pas cette loi comme équilibrée. Nous y retrouvons très peu de ce que nous avons nous-mêmes proposé.

M. Wenman: Quel sera l'effet cummulatif de toutes ces mesures?

M. Doyle: C'est un nouvel ensemble de mesures qui renchérira le coût de la main-d'oeuvre et nuira à la compétitivité.

M. Wenman: Les entreprises individuelles et l'économie en général ont-ils les moyens d'absorber ces frais?

M. Doyle: Non.

M. Wenman: Je vous remercie. J'espère que vous réfléchirez aux questions que je vous ai posées tout à l'heure et j'espère que vous nous soumettrez très rapidement les amendements que vous souhaiteriez de façon à ce que nous puissions les examiner avant la fin de la semaine.

Je vous remercie de votre exposé qui a été très franc et très direct. Le ministre a dit que vous n'avez pas à en avoir honte. Au contraire, vous pouvez en être fier et je suis sûr que vous l'êtes. C'est de l'excellent travail et je vous en félicite.

Mr. Fortier: Mr. Chairman, we are sorry to be late this evening. We left the plane in Montreal while we should have stayed on it until Ottawa.

The Vice-Chairman: No reason to apologize! We heard another witness instead and our proceedings have not been disturbed too much.

I thank Mr. Fortier and Mr. Doyle for having shared with us their comments and even their reservations. Thank you very much.

Mr. Fortier: Thank you.

M. Wenman: J'invoque le Règlement, monsieur le président. J'aimerais savoir de quel personnel de soutien nous disposons en ce moment et combien de personnes nous employons cette semaine pour nous assister avec ce travail. Nous recevons des mémoires, on nous exprime des idées qu'il faut évaluer. Il faut nous les résumer si nous voulons nous en sortir. Combien de personnes avons-nous pour cela?

Une voix: Quatre personnes.

M. Wenman: Quatre personnes.

Une voix: C'est un travail qui se fait.

[*Texte*]

Mr. Wenman: So we can expect on behalf of the committee that the material that has been presented will be analysed and hopefully given back to us tomorrow? We cannot accept this in one big fat chunk on Thursday afternoon. I cannot digest it. I would like it day by day.

An Hon. Member: Well, then, we will get it to members of the committee as soon as . . .

Mr. Mackasey: Is this support staff coming from the Department of Labour or from the library?

An Hon. Member: The library.

Mr. Mackasey: Is anybody from the Department of Labour here as well?

• 2200

Mr. Mackasey: Is this support staff coming from the Department of Labour or from the Library?

Mr. Kerr: From the Library.

Mr. Mackasey: Is there anybody from the Department of Labour here as well?

Mr. Kerr: There are people from the Department of Labour here, but I do not think . . .

Mr. Mackasey: So we really have more than four support staff—we have four plus the officials of the Department of Labour.

Mr. Kerr: I guess.

Mr. Mackasey: We should know, you do not want to guess. Yes or no? You do not know whether there is anybody from the Department of Labour here to help everybody?

Mr. Wenman: In other words, if you cannot do a little analysis of this, look at the amendments that are suggested and give us some ideas about them, about the advantages and disadvantages so that I can have them to consider tomorrow, then let us get some extra help for you. That is the reason why I asked the question tonight. Do you have enough? If you do not have enough, let us get it for you. Can you provide this for us in the morning, or in the early afternoon or something, at the end of each day, the day before, or something like that?

Mr. Kerr: Yes.

Mr. Wenman: Okay. In addition to that, we have had a great deal of co-operation from the department. We were told by the Minister that we would have departmental staff at our service here. Since we have them at our service and have them listening and they have agreed to report to the Minister on the day's hearings, could we also request those same reports in this line? That is, in a positive way—part of it may have to be confidential, fine. This particular briefing book that was provided for us is absolutely excellent. I like the format. It gives the current provision, the problem, the solution—the proposed amendment. Perhaps we could have another column here, with the proposed amendments that are being presented to us by the various people, from wherever they are, so that we can consider them in order and in parallel with this book. Is it

[*Traduction*]

M. Wenman: Nous pouvons donc espérer que les textes qui nous ont été soumis seront analysés et que nous les aurons demain? Il ne suffira pas de nous amener toute la pile jeudi après-midi. Je ne pourrais pas digérer une telle masse. J'aimerais les recevoir au fur et à mesure.

Une voix: Dans ce cas, nous essaierons de les distribuer aux membres du Comité aussitôt que . . .

M. Mackasey: Est-ce que ce personnel de soutien est détaché du ministère du Travail ou bien appartient-il à la bibliothèque?

Une voix: Ce sont des employés de la bibliothèque.

M. Mackasey: Avons-nous également quelqu'un du ministère du Travail?

M. Mackasey: Ce personnel de soutien vient-il du ministère du Travail ou de la Bibliothèque?

M. Kerr: De la Bibliothèque.

M. Mackasey: Y a-t-il également quelqu'un du ministère du Travail?

M. Kerr: Il y en a ici, et je ne crois pas . . .

M. Mackasey: Nous avons donc plus que quatre personnes—nous en avons quatre, plus les fonctionnaires du ministère du Travail.

M. Kerr: Je crois bien.

M. Mackasey: Il ne suffit pas de croire, il faut savoir. Oui ou non? Vous ne savez pas s'il y a des fonctionnaires du ministère du Travail ici pour aider tout le monde?

M. Wenman: Autrement dit, si nous n'avons pas assez de personnel pour analyser un peu tout cela, examiner les amendements proposés, nous en faire la synthèse, et nous indiquer les avantages et les inconvénients de telle façon que nous disposions de tout cela demain, il faudrait trouver des renforts. C'est pourquoi je vous pose la question. Avez-vous assez de monde? Sinon, trouvons-en. Pouvez-vous nous remettre tout cela dans la matinée, ou en début d'après-midi, à la fin de chaque jour ou la veille ou quelque chose du genre?

M. Kerr: Oui.

M. Wenman: D'accord. Par ailleurs, le ministère s'est montré très coopératif. Le ministre nous a dit que nous pourrions disposer de fonctionnaires de son ministère. Puisqu'ils sont à notre service et qu'ils écoutent et ont accepté de faire rapport au ministre sur les audiences de la journée, pourraient-ils nous adresser ces mêmes rapports? Je comprends qu'une partie soit confidentielle mais ce dossier d'information qui a été constitué pour nous est absolument excellent. J'aime bien comme il est présenté, il nous indique la disposition actuelle, le problème perçu et la solution, c'est-à-dire l'amendement proposé. Peut-être pourrait-on ajouter une autre colonne avec les amendements que l'on nous propose de diverses parts de façon à pouvoir les mettre en parallèle avec

[*Text*]

possible for the department to give us that kind of assistance as well?

The Vice-Chairman: Mr. Kelly.

Mr. W.P. Kelly (Senior Assistant Deputy Minister, Department of Labour): I would understand that any proposed amendments should be submitted to the committee. The Minister said that he would consider any amendments from this committee. The department did analyses for some three years and heard the presentations from the parties. I might say that we have not heard anything new today. We have done our analysis and the Minister has presented the Bill. The Bill is now in the committee's hands and he will consider any amendments made to the committee.

Mr. Wenman: Then, in fact, you could. You already have the work done, you have just stated that. You do have the analysis of the material that has been presented by the CMA and you could give us an analysis back, your analysis of this, to assist our committee as well?

Mr. W. Kelly: Our analysis . . . there are many things they hit on and sections. We analysed the complete Bill and we amended the Bill only where we felt, in our judgement, that it was necessary to amend it. There are many sections they have referred to that have not been amended. I would ask for assistance from the committee staff, but it is my understanding, and I believe the Minister's, that he will entertain any amendments this committee might wish to propose, that he will consider them.

Mr. Wenman: Okay, let us go back from amendments for a moment. You have just said that you have this information, you have done three years of analysis on it. We have four people who are going to be tied up trying to figure out what the amendments are that are being suggested to us through all these briefs. Could you give us some opinions on this material? When you come before us on Thursday we are going to be asking you anyway. Just so that I have them in advance, on a daily basis, could you give us the benefit of background information on the information that is proposed to us here? It would save us an awful lot of time if I could just read both sides of the story—even if it is an even-handed approach, whatever—for the implications.

Mr. W. Kelly: I am not trying to be difficult but, again, I would say that you would have a book if we dealt with the suggestions from that group, the suggestions you are about to hear, the suggestions you would hear from the Canadian Labour Congress, the CSN and the CNTU. You would repeat the three years we have put in on that Bill. I would not accept, on behalf of the Minister, that obligation without consultation.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Mr. Kelly, so that I can understand, you are saying that the Bill reflects the objective, independent analysis of the Department of Labour over three years.

Mr. W. Kelly: That is right.

Mr. Mackasey: That is the Bill.

[*Translation*]

ceux qui figurent dans ce dossier. Le ministère pourrait-il également faire cela pour nous?

Le vice-président: Monsieur Kelly.

M. W.P. Kelly (sous-ministre adjoint principal, ministère du Travail): Il me semble que les projets d'amendements doivent être soumis d'abord au Comité. Le ministre a dit qu'il était disposé à examiner tous les amendements que lui proposerait le Comité. Le ministère a fait des analyses pendant trois années et a écouté le point de vue des intéressés. Je dois dire que nous n'avons rien entendu de nouveau aujourd'hui. Nous avons fait notre analyse et le ministre a introduit ce projet de loi. Il est maintenant aux mains du Comité et il est disposé à examiner tous les amendements que le Comité voudra lui soumettre.

M. Wenman: La réponse est donc oui. Vous avez déjà fait ce travail, vous venez de le dire. vous avez déjà analysé la position de l'ACM et vous pourriez nous en donner l'analyse, c'est-à-dire votre analyse?

M. W. Kelly: Notre analyse—le mémoire de l'Association des manufacturiers touche à beaucoup de choses et à beaucoup d'articles. Nous avons analysé l'ensemble du projet de loi et nous ne l'avons amendé que là où nous l'avons jugé nécessaire. Ce mémoire mentionne beaucoup d'articles auxquels nous ne touchons pas. Il faudrait que je demande l'aide du personnel du Comité mais j'ai cru comprendre que le ministre s'est dit disposé à examiner tous les amendements que le Comité voudra bien lui soumettre.

M. Wenman: D'accord, laissons de côté les amendements pour le moment. Vous venez de dire que vous avez tous ces renseignements, que vous les avez analysés pendant trois ans. Nous avons quatre personnes ici qui vont être occupées à analyser en quoi consistent ces amendements qui nous sont proposés dans tous ces mémoires. Pourriez-vous nous donner un avis sur tous ces textes? Nous allons vous poser la question de toute façon jeudi. Pourriez-vous nous faire bénéficier des travaux que vous avez déjà faits sur toutes les propositions que l'on nous fait ici, afin que nous ayons ces données à l'avance? Cela nous ferait gagner beaucoup de temps si je pouvais connaître les deux points de vue à l'avance, je percevrais mieux les implications.

M. W. Kelly: Ce n'est pas que je veuille faire des difficultés mais, si nous devions passer en revue toutes les suggestions de ce groupe, toutes celles que vous allez encore entendre, celles du Congrès canadien du travail, etc., cela vous fera un livre gros comme ça. Cela reviendrait à répéter les trois années de travail que nous avons déjà effectué là-dessus et je ne peux pas vous donner cet engagement sans consulter le ministre.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Monsieur Kelly, mettons les choses bien au clair. Vous nous dites que ce projet de loi réflète l'analyse objective et indépendante que le ministère du Travail a effectuée pendant trois années.

M. W. Kelly: C'est exact.

M. Mackasey: Le projet de loi, c'est cela.

[*Texte*]

Mr. W. Kelly: That is right.

Mr. Mackasey: You are saying that if we can improve on your analysis and improve the Bill, the Minister is committed to considering very seriously any amendments that improve the Bill.

Mr. W. Kelly: And he so stated this afternoon.

Mr. Mackasey: And that Bill is designed to help both labour and management arrive at proper collective agreements and a proper standard.

Mr. W. Kelly: Yes.

Mr. Mackasey: In other words, the Minister will give very serious consideration to any amendment that improves the Bill.

Mr. W. Kelly: He has given the committee that assurance this afternoon.

Mr. Mackasey: You cannot ask for more than that.

Mr. Wenman: Okay. I would like then to ask for one-tenth of the loaf, since we cannot have the nine-tenths, the eight-tenths, the seven-tenths, the department is not going to give us the advantage, in spite of the fact that the department has given us this Bill. So we cannot consider it. This makes me very angry.

• 2205

Mr. Dubois: Do your job. You want to ask him . . .

Mr. Wenman: I would like to do my job, but I would like to have the assistance of government that I as a taxpayer and the opposition and everybody else pays for, the expertise. If they have spent three years' worth of taxpayers' money analysing I do not see why we cannot have the benefit of their opinion, why I would have to wait for it Thursday and make an on-the-spot assessment when if I had it on a daily basis, as I have asked for from our committee . . .

Now let me try this one. The format has now been provided. There is a witness here. An amendment is brought forward by the witness, or suggested, or proposed amendments, then comments about it from our department. Could we not have one additional comment then from you; that is, comments from the department on the proposals as they are developed by our group here? You are going to comment on them on Thursday anyway in clause-by-clause. Can we just have them as we proceed in advance so we can consider them?

Mr. W. Kelly: If you examine the submissions made to date and the submissions you will hear, they will go well beyond the clauses of that Bill. It is my understanding that when we go clause by clause the discussion will be confined to those clauses. The Minister will certainly speak on any points that have been brought up or any further elaboration, and we have made notes on many comments today. I am sure he will satisfy any questions the committee has.

Mr. Wenman: I do not find this a satisfactory response because we are trying to co-operate with something here but it sounds to me like this is foot-dragging. You cannot expect me

[*Traduction*]

M. W. Kelly: Oui.

M. Mackasey: Vous dites que si nous pouvons raffiner votre analyse et améliorer le projet de loi, le ministre examinera nos amendements d'un oeil très favorable?

M. W. Kelly: C'est ce qu'il a dit cet après-midi.

M. Mackasey: Et ce projet de loi est destiné à aider syndicats et patronat à conclure des conventions collectives convenables et arrêter de bonnes normes.

M. W. Kelly: Oui.

M. Mackasey: Autrement dit, le ministre examinera d'un oeil très favorable tout amendement qui améliorerait le projet de loi.

M. W. Kelly: Il a donné cette assurance au Comité cet après-midi.

M. Mackasey: On ne peut rien demander de plus.

M. Wenman: D'accord. Mais dans ce cas je demande un dixième du pain, puisque nous ne pouvons avoir les neuf dixièmes, ni les huit dixièmes, ni les sept dixièmes. Le ministère ne veut pas nous donner cet avantage bien qu'il nous soumette ce projet de loi. Nous ne pouvons donc pas l'étudier et cela me fâche beaucoup.

M. Dubois: Faites votre travail. Vous lui demandez . . .

M. Wenman: J'aimerais bien faire mon travail mais j'aimerais bien avoir l'aide du gouvernement, le gouvernement que moi-même en tant que contribuable je paie par mes impôts. S'il a dépensé pendant trois ans l'argent des contribuables à analyser, je ne vois pas pourquoi il ne pourrait pas me faire bénéficier de son avis et pourquoi je devrais attendre jusqu'à jeudi et me forger une opinion sur le tas, alors que si j'avais ces renseignements chaque jour, ainsi que je l'ai demandé au Comité . . .

Essayons donc ceci. Le format existe. Nous avons ici un témoin qui propose des amendements et notre propre personnel en fera une analyse. Ne pourrions-nous pas également avoir une analyse supplémentaire, la vôtre, de toutes les propositions qui sont soumises ici? Vous allez devoir nous donner votre avis de toute façon jeudi dans l'étude article par article. Ne pourriez-vous pas faire cela à l'avance afin que nous ayons le temps d'y réfléchir?

M. W. Kelly: Si vous regardez toutes les interventions faites aujourd'hui et toutes celles que vous allez encore entendre, elles vont bien au-delà des dispositions de ce projet de loi. Je crois savoir que dans l'étude article par article nous allons nous limiter à ces dispositions. Le ministre interviendra certainement sur tous les points qui ont été soulevés et nous avons nous-mêmes pris des notes aujourd'hui. Je suis sûr qu'il répondra à toutes les questions que le Comité lui posera.

M. Wenman: Ce n'est pas une réponse qui me satisfait beaucoup car nous cherchons ici à coopérer avec le gouvernement mais il semble bien que celui-ci veuille se faire prier. Ne

[*Text*]

on Thursday not to ask my questions that could be done away with on Tuesday and on Wednesday and each day. You could answer them and then I will not have those questions Thursday night and then we will not be here all night Thursday but we will get finished.

I just want to know what the arguments are for and against, with all the expertise we can have—the expertise for this committee, the expertise of the department and the expertise of my own research staff, who have their own limitations. None of us are afraid of information, and we are trying to co-operate. Let us have the information and the analysis as far as we can go, and let us not have any holding back. Let us have pushing forward, because even to look at it on a daily basis is almost impossible. So let us have the department co-operating with the committee and giving us comments as we go along if they can, in any way they can.

You are going to be commenting to the Minister. Why not give us some similar analysis of what is being planned?

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, again, as I understand it, we have four researchers from the library, all of whom are experts in industrial relations. From my many years in committee I expect them to be objective and impartial in their analysis. That is what they are expected to do.

I would presume that, when the Minister is here, through appropriate questions to the Minister we will find out exactly the analysis his employees have provided to the Minister.

I think the key is: Are four researchers sufficient to provide the information Mr. Wenman wants and I want? That we will only know at this time tomorrow night.

Mr. Wenman: You are asking our three people, who have not been involved for three years, to come up with something that the department cannot. I would like to ask what is the expertise of our four researchers, what is the qualification as far as labour legislation goes. Could I have that information, please?

Mr. W. Kelly: We have two individuals who are economists and not necessarily specialists in the area of labour economics and we have two lawyers who are not, I believe, specialists. We have one.

Mr. Wenman: In other words, we have a department full of specialists that the taxpayer is paying and we have no access to them but we have two people who are economists plus a group of politicians who are laymen working on this. Why is this being denied to us?

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, I always get along with Mr. Wenman. I am impressed by his questions and impressed by his sincerity, but he is putting on record unfortunate aspects of the Department of Labour that are unwarranted, and I am sure you know better. The Department of Labour will not hold back any information from any questions asked in this committee.

Mr. Wenman: Exactly. Now, had they just been . . .

[*Translation*]

me demandez pas jeudi de renoncer aux questions qui auraient pu être écartées déjà le mardi et le mercredi et chaque jour suivant. Vous pourriez répondre tout de suite et je n'aurai pas alors à poser toutes ces questions jeudi soir et nous n'aurons pas besoin de passer toute la nuit de jeudi pour en terminer.

Tout ce que je veux savoir c'est les arguments que l'on peut présenter en faveur ou à l'encontre de tel ou tel amendement, fondés sur toutes les connaissances que nous avons réunies ici, celles du ministère, celles du personnel du comité, celles de mon propre personnel de recherche, etc. Personne ici ne recule devant l'information et nous essayons de coopérer. Que l'on nous donne tous les renseignements et toutes les analyses possibles, sans retenue. Faisons tout le possible car de toute façon c'est déjà presque impossible d'étudier tout cela jour par jour. Si le ministère voulait bien collaborer avec le Comité et nous donner son avis au fur et à mesure, nous irions beaucoup plus vite.

Vous allez donner votre avis au ministre. Pourquoi ne pas nous en faire part également?

M. Mackasey: Monsieur le président, encore une fois, nous avons quatre documentalistes de la bibliothèque qui sont tous experts en relations de travail. Je suis sûr que nous pouvons compter sur eux pour se montrer objectifs et impartiaux, leur travail le veut.

Je pense également que nous pourrons poser les questions que nous voudrons au ministre lorsqu'il viendra et nous saurons alors exactement quelle analyse ses collaborateurs lui auront donnée.

Le problème est le suivant: avons-nous assez de quatre documentalistes pour faire le travail dont M. Wenman a besoin et dont j'ai besoin? Nous ne le saurons que demain soir.

M. Wenman: Vous demandez à nos trois documentalistes, qui n'ont pas travaillé là-dessus pendant trois ans, de faire un travail que le ministère ne peut pas faire. Quelles sont les qualifications de nos quatre documentalistes vis-è-vis de la législation du travail? Peut-on nous le dire?

M. W. Kelly: Nous avons deux économistes qui ne sont pas nécessairement spécialistes des relations de travail et nous avons deux juristes qui ne sont pas spécialistes, je crois. Nous en avons un.

M. Wenman: Autrement dit, nous avons là un ministère rempli de spécialistes rémunérés par le contribuable et nous n'y avons pas accès, et nous avons deux économistes plus quelques députés profanes travaillant là-dessus. Pourquoi nous refuse-t-on cela?

M. Mackasey: Monsieur le président, je m'entends toujours bien avec M. Wenman. Ses questions et sa sincérité m'impressionnent mais il fait là des remarques désobligeantes sur le ministère du Travail qui ne sont pas justifiées. Le ministère du Travail ne refusera de répondre à aucune question que lui posera ce Comité.

M. Wenman: Exactement. Si seulement . . .

[*Texte*]

Mr. Mackasey: I am suggesting, Mr. Chairman, let us wait and see tomorrow if we are satisfied with the expertise.

Mr. Wenman: But we do not have any time to wait; we have three days. They have done an excellent job for me and I am very pleased with the pre-briefing material I have received from the department. It has been excellent; it has been efficient; it has been extremely helpful. I am just asking . . .

Mr. Mackasey: Why do we not just stop there tonight and be quite . . .

Mr. Wenman: —why not have more of the same as the material that is being applied here.

Mr. Mackasey: Mr. Kelly will look in his files and see what we may be missing.

Mr. W. Kelly: I think what we give you other than the Act as it exists and the proposed amendments is a column of the problems we have identified, and that was through a long process of talking to labour and management.

• 2210

Now, as far as analysis, it is not analysis of a cost benefit; there will be costs where we can identify them. But you heard the difficulty the CMA stated in trying to identify costs. We have the same difficulty. But it is not a matter of analysis. There has been discussion with the Minister and with this group on tech change. You saw the divergence of opinion. You will see the divergence of opinion with the labour groups. And, unfortunately, when you are dealing with labour legislation, you will never get a meeting of the minds. There are judgments made, and we have come to these judgments. And the Minister has stated that if there is a way of improving the Bill after your hearing these witnesses, and he wants you to hear them fully, he will consider any amendments this committee submits. But we could not do any analysis in the timeframe we have or the committee would be operating as the department has over the last three years.

Mr. Wenman: In other words, there is not even enough time for the department who studied it for three years to do . . . This is just what he said. They cannot do it; even the whole department cannot do the job we are being asked to do. But I guess that is the problem of being a politician. We get this all the time in committees and so forth.

Mr. Mackasey: Mr. Wenman, I ask you a question. The brief that came before us tonight from the Canadian Manufacturers' Association . . .

Mr. Wenman: Yes.

Mr. Mackasey: —if you were to do a thorough analysis of that, how long do you think it would take?

Mr. Wenman: I think it would take weeks and months.

[*Traduction*]

M. Mackasey: Monsieur le président, je vous propose d'attendre et de voir demain si nous nous en sortons.

M. Wenman: Mais nous n'avons pas le temps d'attendre, nous n'avons que trois jours. Le ministère a déjà fait un excellent travail et je suis très satisfait du dossier qu'il nous a distribué. Il est excellent, il est bien fait et extrémement utile. Je demande seulement . . .

M. Mackasey: Pourquoi ne pas nous en tenir là ce soir et . . .

M. Wenman: . . . pourquoi ne pas nous donner un peu plus de cet excellent matériel que l'on nous a déjà fourni.

M. Mackasey: M. Kelly va chercher dans ses dossiers et voir ce qui manque.

M. W. Kelly: En dehors des dispositions actuelles de la loi et des projets d'amendement, nous indiquons dans une colonne les problèmes que nous avons identifiés, et ces problèmes nous les avons identifiés par un long processus de concertation avec les syndicats et le patronat.

Pour ce qui est de l'analyse, ce n'est pas une analyse des avantages et des coûts; nous indiquons les coûts lorsque nous pouvons les identifier mais vous avez entendu vous-même l'ACM dire combien il est difficile de chiffrer ces coûts. Nous avons le même problème. Mais ce n'est pas une question d'analyse. Il y a eu tout ce débat entre le ministre et ce groupe sur le changement technologique. Vous avez constaté la divergence d'opinions. Vous verrez également la divergence d'opinions avec les syndicats. Malheureusement, dès qu'il s'agit de législation du travail, vous ne pourrez jamais obtenir que les gens se mettent d'accord. Il faut porter des jugements, et nous l'avons fait. Le ministre a dit que s'il est possible d'améliorer le projet de loi, au vu des interventions de ces témoins, et il tient beaucoup à ce que vous les écoutiez pleinement, il examinera d'un oeil favorable tous les amendements que vous lui soumettrez. Mais il n'y a pas grande analyse que nous pourrions faire dans le temps dont nous disposons ou alors le Comité devra y passer trois ans comme le ministère l'a déjà fait.

M. Wenman: Autrement dit, le ministère qui a déjà étudié la question pendant trois ans n'a pas assez de temps . . . C'est bien ce que je disais. Il ne peut pas le faire; même le ministère tout entier ne peut pas faire le travail que l'on nous demande de faire. Cela montre bien la difficulté d'être un homme politique, nous sommes tout le temps placés dans cette situation en comité et ailleurs.

M. Mackasey: Monsieur Wenman, je voudrais vous poser une question. Le mémoire que l'Association canadienne des manufacturiers nous a remis ce soir . . .

M. Wenman: Oui.

M. Mackasey: . . . si vous vouliez en faire une analyse détaillée, combien de temps cela vous prendrait-il?

M. Wenman: Des semaines et des mois.

[*Text*]

Mr. Mackasey: Weeks and months. And when did they present it?

Mr. Wenman: But you are being asked to do that, Mr. Mackasey. You and I, and each one of us, are being asked to do a thorough analysis on this in four days, and we are not experts.

Mr. Mackasey: The logical conclusion to what you have just stated, and I respect it, is that we should scrap the effort, because you cannot have it both ways. You cannot have a Bill by the end of the week, on the one hand, or proposed legislation; and, on the other hand, insist, as you have a right, that we do an analysis of the Canadian Manufacturers' Association brief, which, by your admission, would take weeks and weeks. We cannot have it both ways.

Mr. Wenman: So you think we should pass the Bill without analysis of the material presented to us?

Mr. Mackasey: No, I do not. I think we have ample opportunity with your expertise, and I know Mr. Hawkes', and I respect him. This gentleman was the president of a union. We can all read. There is nothing really mysterious about the Bill, because most of it is amendments to already existing legislation we have had before us as long as we have been members of Parliament. What is the difference between 90 days' technological advance notice or 120? It is not a big deal. It certainly does not require weeks of study to do it. Ninety is more appropriate for maybe the waterfronts, and 120 for the railways. I do not know. It is all a matter of judgment. I think if we really want to bring forward a piece of legislation that will improve industrial relations, reduce the adversarial concept, do justice to the committee, not to the government, we can do it in time. But if we do not want to do it, it is not very hard to scuttle it.

Mr. Wenman: Well, I sure . . .

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: To put it in a specific context, Mr. Kelly, Mr. Logan presented a problem and a proposed amendment. You tell us there is nothing new in anything you have heard this evening. That says to me that the department has done an analysis of Mr. Logan's amendment, or that type of amendment, and that the decision has been made not to amend the Canada Labour Code in that way. Would you share with us—you must have done it in writing—the line of argument that rejects Mr. Logan's amendment?

Mr. W. Kelly: Well, let me state that we did not meet Mr. Logan in consultation, or the Seventh Day Adventists. But as the Minister assured you this afternoon, there would be people here listening; that arguments would not be falling on deaf ears as far as the department is concerned. We will be reporting, with great seriousness, on what Mr. Logan had to say. Now, this is the first representation we have had on that subject. It is fair to say that labour and management did not advocate . . .

Mr. Wenman: It is new?

[*Translation*]

M. Mackasey: Des semaines et des mois. Et quand l'Association l'a-t-il soumis?

M. Wenman: Mais c'est ce que l'on vous demande de faire, monsieur Mackasey. Vous et moi, chacun d'entre nous, on nous demande de faire une analyse détaillée de cela en quatre jours et nous ne sommes même pas des experts.

M. Mackasey: La conclusion logique de ce que vous venez de dire, et je suis d'accord, est que cela n'en vaut pas la peine, car on ne peut pas avoir les deux. Vous ne pouvez pas, d'une part, vouloir adopter un projet de loi d'ici la fin de la semaine et, d'autre part, insister comme vous en avez le droit, pour faire une analyse du mémoire de l'Association canadienne des manufacturiers dont vous reconnaissez vous-même qu'elle nécessiterait des semaines et des semaines. Les deux sont inconciliables.

M. Wenman: Vous pensez donc qu'il faut adopter le projet de loi sans analyser les documents que l'on nous soumet?

M. Mackasey: Non, pas du tout. Nous pourrons le faire, avec l'aide de nos experts, et je connais M. Hawkes et je le respecte. Ce monsieur a été président de syndicat. Nous savons tous lire. Il n'y a rien de tellement mystérieux dans le projet de loi car il s'agit essentiellement de modifications apportées à une loi existante que nous connaissons depuis toujours. Quelle est la différence entre un préavis de 90 jours et un préavis de 120 jours en cas de changement technologique? Ce n'est pas une bien grande affaire, il n'y a pas besoin de passer des semaines à l'étudier. Il se peut que 90 conviennent mieux aux ports et 120 aux chemins de fer. Je ne sais pas, tout cela est affaire de jugement. Je crois que si nous voulons vraiment promulguer une loi qui va améliorer les relations de travail, réduire les affrontements, nous pouvons le faire en temps voulu. Mais si nous ne voulons pas le faire, il n'est pas difficile de la saborder.

M. Wenman: Eh bien, je ne veux . . .

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Pour bien cerner les choses, monsieur Kelly, M. Logan a exposé un problème et a proposé un amendement. Vous nous dites qu'il n'y a rien de nouveau dans tout ce que vous avez entendu ce soir. Cela suppose donc que le ministère a fait une analyse de l'amendement de M. Logan, ou d'un amendement de cette nature, et a pris la décision de ne pas modifier le Code canadien du travail dans ce sens. Pourriez-vous partager avec nous—vous avez bien dû coucher cela par écrit—l'argumentation qui vous a fait rejeter l'amendement de M. Logan?

M. W. Kelly: Je n'ai pas rencontré personnellement M. Logan, ni non plus les advantistes du Septième jour. Mais comme le ministre vous en a donné l'assurance cet après-midi, il a ici des collaborateurs qui écoutent; les arguments que l'on présentera ne tomberont pas dans l'oreille d'un sourd, nous les écouterons. Nous rapporterons, avec beaucoup de sérieux, ce que M. Logan aura dit. C'est la première intervention que nous avons qui traite de cela. Je peux dire que ni les syndicats ni le patronat n'ont demandé . . .

M. Wenman: Est-ce quelque chose de nouveau?

[*Texte*]

Mr. W. Kelly: It is new, and we will certainly be discussing this with the Minister. What his pleasure will be, I do not know, but I am assured he will be prepared to discuss this with members Thursday night.

Mr. Hawkes: Okay. Then Mr. Logan's brief had a new idea. What you are saying is that the CMA brief had no new ideas.

• 2215

Mr. W. Kelly: Yes. I would say there was not anything in the CMA brief that we have not seen over the last three years or prior to that.

Mr. Mackasey: In the last thirty years.

Mr. Hawkes: Okay. And there is nothing in the questions to the Minister that was new?

Mr. W. Kelly: The questions from . . .

Mr. Hawkes: From Members to the Minister.

Mr. W. Kelly: From members. I think there was a sincere desire on the Members to try to improve. Let us tacke technological change. We had a good discussion on "significant" and "adversely affect" production methods; on equipment, which is mentioned in the legislation. I might say the minister is pretty well briefed up on that subject. I can assure you on his behalf, because I have worked with him over the last few months, and he has had consultation right up to the last on this Bill. I am sure it is his desire that if improvements can come out of this committee, he will want to improve it, but I do not know how we can go back and do that last three years work again on analysis.

Mr. Hawkes: What I am pushing for . . . is there an internal working document of one paragraph or two sentences or ten pages that deals with the issue of the inclusion of the words "production techniques". Are you telling me that the department has considered that historically and provided the minister with arguments which enabled the minister to reject the inclusion of that, or was that a new thought today?

Mr. W. Kelly: No, I would have to state to you that was not a new thought . . .

Mr. Hawkes: That was not.

Mr. W. Kelly: The Canadian Labour Congress submission uses production methods and goes well beyond that to reorganization. It is not a new thought.

Mr. Hawkes: Can you share with us then in written form why it was left out? What is the logic for not including it? Is the department free to share that with us before Thursday?

Mr. W. Kelly: Well, it might be more proper for clause by clause, but I am sure at some stage we will focus on this technological change, and hopefully make it abundantly clear that what we are talking about in that section, is when an employer introduces technological change during the currency

[*Traduction*]

M. W. Kelly: C'est nouveau, et nous allons certainement en discuter avec le ministre. Je ne sais pas ce qu'il voudra en faire mais je suis sûr qu'il sera disposé à en discuter avec vous jeudi soir.

M. Hawkes: Bien. Le mémoire de M. Logan contient donc une idée nouvelle. Vous nous aviez dit que le mémoire de l'ACM ne contenait rien de nouveau.

M. W. Kelly: Oui. Je dirais qu'il n'y avait rien dans le mémoire de l'AMC que nous n'avons pas vu au cours des trois dernières années ou avant cela.

M. Mackasey: Au cours des 30 dernières années.

M. Hawkes: Ca va. Et aucune des questions adressées au ministre n'apportait quelque chose de nouveau?

M. W. Kelly: Les questions de . . .

M. Hawkes: Que les membres ont posées au ministre.

M. W. Kelly: De la part des membres. Je pense que les membres sont animés du désir d'améliorer la situation. Prenons la question des changements technologiques. Nous avons eu une bonne discussion sur le sens des expressions «nombre important» et «d'être touchés» en ce qui concerne les méthodes de production; ainsi que sur l'équipement dont il est fait mention dans la Loi. Je peux dire que le ministre est relativement bien au courant de cette question. Vous pouvez être sûrs de cela, parce que j'ai travaillé avec lui au cours des derniers mois, et parce qu'il a eu des consultations jusqu'à la dernière minute concernant le projet de loi. Je suis sûr que si le Comité a des améliorations à proposer, qu'il voudra les considérer, mais je ne vois pas comment nous pourrions refaire l'analyse que nous avons mis trois ans à effectuer.

M. Hawkes: Ce que je voudrais . . . Y a-t-il un document de travail interne d'un seul paragraphe ou de deux phrases ou de 10 pages sur la question d'inclure l'expression «techniques de production». Êtes-vous en train de me dire que le ministère a déjà étudié la question et fourni au ministre les arguments qui lui permettront de rejeter cette proposition, ou s'agit-il d'une nouvelle idée qui a été avancée aujourd'hui?

M. W. Kelly: Non, je dois vous dire que ce n'est rien de nouveau . . .

M. Hawkes: Non?

M. W. Kelly: La proposition du Congrès du travail du Canada parle de méthodes de production et va beaucoup plus loin dans le cadre de la réorganisation. Ce n'est rien de nouveau.

M. Hawkes: Pourriez-vous alors nous faire savoir par écrit pourquoi cette proposition a été rejetée? Pour quelles raisons n'est-elle pas incluse? Le ministère peut-il nous faire part de ces raisons avant jeudi?

M. W. Kelly: Il conviendrait peut-être mieux d'en discuter au stade de l'étude détaillée du projet de loi, mais je suis sûr qu'il sera question des changements technologiques, et j'espère qu'il sera très clair à ce moment-là que cette disposition vise les cas où un employeur introduit un changement technologi-

[*Text*]

of a contract. That is what that is all about. Unions at bargaining time are free to negotiate anything in there, and the thrust of the legislation is to encourage employers and unions to do just that. There is a severe penalty on employers who abandon or abdicate that philosophy and wait and introduce technological change during the currency of agreement because they are subject to a reopening of the agreement which means the right to strike and all its consequences. Now, there must be balance. We had discussion on the word "significant". That word came in not by any pulling out of the clouds. A company could have, 25 laid off, which is not significant in their over-all scheme, but it would be in a shop of 50. We purposely did not put numbers to that thing because if it was 20, you could bring in something to lay off 19. These are the things that we could not through any analysis . . . They are subjective judgements, if you like. They have been debated internally, debated externally with the CLC, with the CMA, with the FETCO group group that you will hear from. It is a judgment call. I know the Minister is in the hands of the committee if they feel any language could improve it and he suggested to move amendments. We have not seen any amendments as yet, except what Mr. Logan suggested.

The Vice-Chairman: If you would permit me, Mr. Mackasey brought something. We will see tomorrow night. Maybe we those people will work . . . they will have something to . . . It is just a suggestion. We could argue until 1.00 o'clock in the morning. It is a suggestion.

Mr. Wenman: Except tomorrow night is Tuesday night which leaves Wednesday only.

The Vice-Chairman: Yes, that leaves us only two more days.

Mr. Dubois: I will discuss the point that the opposition asked about with the minister tomorrow morning and I will make a report maybe during the session of tomorrow morning.

Mr. Wenman: Anything you can get we would appreciate.

• 2220

Mr. Dubois: Okay. So I have another point, Mr. Chairman. I move that we have all the documents that the CMA presented appended to our minutes.

Des voix: D'accord.

Le vice-président: Très bien.

Before we adjourn, do not forget tomorrow the meeting is in the Centre Block, 9.30 a.m., in Room 112-N. This meeting is adjourned.

[*Translation*]

que pendant le cours d'une convention collective. C'est de cela qu'il est question. Les syndicats sont libres de négocier tout ce qu'ils veulent au moment des négociations, et la loi a pour but d'encourager les employeurs et les syndicats à faire justement cela. Une peine sévère est prévue pour les employeurs qui renoncent à ce principe et qui introduisent des changements technologiques durant le cours d'une convention collective, car cela est un prétexte pour réouvrir la convention collective, ce qui veut dire le droit de grève et tout ce que cela comporte. Maintenant, il faut assurer un équilibre. Nous avons discuté du sens de l'expression «nombre important». Cette expression n'est pas tombée du ciel. Une entreprise pourrait mettre à pied 25 de ses employés, ce qui pourrait ne pas constituer un nombre important par rapport à l'ensemble, mais c'est différent si l'entreprise compte seulement 50 employés. C'est à dessein qu'on n'a pas précisé de nombre, parce que si on l'avait fixé à 20, on pourrait procéder à 19 mises à pied. C'est le genre de choses qu'il était impossible, par la voie d'analyses . . . Il s'agit là de jugements subjectifs, si vous voulez. On en a discuté au sein du ministère, on en a discuté avec le CTC, avec l'AMC, avec la FETCO qui doit comparaître devant votre Comité. C'est une question de jugement. Je sais que le ministre est bien disposé à écouter le Comité s'il a des modifications visant à améliorer le libellé des dispositions. Nous n'avons pas encore vu d'amendements jusqu'à présent, sauf pour ce que M. Logan a proposé.

Le vice-président: Si vous me permettez, M. Mackasey a proposé quelque chose. Nous verrons demain soir. Peut-être que le personnel travaillera . . . Peut-être qu'il aura quelque chose à . . . C'est simplement une suggestion. Nous pourrions être là jusqu'à 1 heure du matin. C'est une suggestion que je vous fais.

M. Wenman: Sauf que demain soir c'est mardi, et il ne restera que mercredi.

Le vice-président: Oui, il ne nous restera que deux jours.

M. Dubois: Je discuterai de ce que l'opposition a demandé avec le ministre demain matin, et je vous ferai rapport de mon entretien à la réunion de demain matin.

M. Wenman: Tout ce que vous pouvez obtenir serait apprécié.

M. Dubois: Très bien. J'aurais une autre chose, monsieur le président. Je propose que tous les documents présentés par l'AMC soient annexés au compte rendu de la réunion.

Some hon. Members: Agreed.

The Vice-Chairman: Okay.

Avant d'ajourner, n'oubliez pas que demain la réunion se tiendra à l'Edifice du Centre, à 9h30, à la pièce 112-N. La séance est levée.

APPENDIX "TRAV-3"

The Canadian Manufacturers' Association

L'Association des manufacturiers canadiens

DISCUSSION PAPER

COSTS AND BENEFITS OF EMPLOYMENT AND SOCIAL PROGRAMS: WHERE SHOULD THE PRIORITIES LIE?

JANUARY, 1984

VANCOUVER EDMONTON WINNIPEG TORONTO OTTAWA MONTREAL MONCTON CHARLOTTETOWN HALIFAX

THE CANADIAN MANUFACTURERS' ASSOCIATION

WHAT IT IS

The Canadian Manufacturers' Association is the spokesman for manufacturers of every size and kind across Canada. About 75% of all the goods made in Canada are produced by CMA member companies.

PURPOSE

To undertake studies of manufacturers' opportunities and problems both domestic and international and propose courses of action.

To present the views of manufacturing industry to governments.

To communicate to Canadians the importance of a healthy and growing manufacturing industry.

To provide manufacturers with information services essential to their day-to-day operations.

To provide liaison with associations of manufacturers in other countries directly and through international organizations.

HOW IT WORKS

The CMA is structured nationally, provincially and locally. The Association's seven regional Divisions and 33 local Branches may deal finally with matters that lie purely within their respective jurisdictions, and their elected representatives participate fully in the national body's policy making.

CMA policies and views are the product of committees made up of acknowledged leaders and experts from member companies. They bring to CMA practical experience in the successful operation of manufacturing enterprises. These committees are assisted by a full-time staff of more than 100, including well recognized professionals working from nine offices across Canada.

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS

RÔLE

L'Association des manufacturiers canadiens est le porte-parole des entreprises manufacturières implantées partout au Canada, quels que soient leur taille et leur genre. Environ 75 pour cent de tous les biens fabriqués au Canada sont produits par les sociétés membres de l'AMC.

OBJECTIFS

Effectuer des études tant sur les occasions d'affaires que sur les problèmes qui se présentent aux manufacturiers aux niveaux national et international et proposer des plans d'action.

Exposer les vues du secteur manufacturier aux gouvernements.

Sensibiliser les Canadiens à l'importance d'une industrie manufacturière saine et florissante.

Fournir aux fabricants les services d'information essentiels à leurs activités quotidiennes.

Servir de lien, soit directement, soit par le truchement d'organismes internationaux, avec les associations de fabricants des autres pays.

FONCTIONNEMENT

L'Association est structurée sur les plans national, provincial et local. Ses sept Divisions régionales et ses 33 Sections locales sont habilitées à traiter de façon définitive des questions qui relèvent exclusivement de leur juridiction respective; leurs représentants élus participent pleinement à l'élaboration des politiques de l'organisme national.

Les politiques et les vues de l'AMC sont le fruit du travail de comités composés de chefs de file et de spécialistes renommés au service des sociétés membres. Ceux-ci font profiter l'AMC de leur expérience pratique dans l'exploitation fructueuse d'entreprises manufacturières. Ils sont assistés par un personnel à plein temps de plus de 100 personnes et qui comprend d'éminents membres des professions libérales dans neuf bureaux situés dans les diverses régions canadiennes.

TABLE OF CONTENTS

A - Introduction

B - Broad Societal Issues

C - Statutory Programs
1. Workers' Compensation
2. Unemployment Insurance
3. Canada and Quebec Pension Plans
4. Ontario Health Insurance Plan
5. Ontario Pension Benefits Guarantee Fund

D - Other Proposed Employment or Social Initiatives
1. Pensions
2. Termination Procedures
3. Visual Display Units
4. Family Circumstances
5. Affirmative Action
6. Equal Pay for Work of Equal Value
7. Workers' Compensation
8. Occupational Health and Safety
9. Workplace Hazardous Materials Information System
10. Part-Time Workers
11. Skill Development Leave
12. Comprehensive Disability Income Replacement Insurance

E - Proposed Amendments to the Canada Labour Code
Part III - Labour Standards
Part IV - Health and Safety
Part V - Industrial Relations

F - Conclusion
1. Reasons for Legislative Action
2. Methods for Dealing with Issues
3. Impact of the Proposal

Attachment - Chart showing CMA Analysis of Canada Labour Code Amendments

DISCUSSION PAPER

COSTS AND BENEFITS OF EMPLOYMENT AND SOCIAL PROGRAMS: WHERE SHOULD THE PRIORITIES LIE?

A - INTRODUCTION

During the past ten years, all Canadian governments have become actively involved in legislating laws of the workplace. These laws have brought about improvements in vacations with pay, public holidays, notice of employment termination and maternity leave; they have expanded human rights and given greater powers to investigators and tribunals; they have widened employee participation in health and safety matters by requiring mandatory joint committees and granting the right to refuse unsafe work; and they have given additional rights to unions and broad powers to labour boards to impose remedies. These extensions reflect the demands on government by various interest groups.

All these initiatives have increased employment costs, whether payroll, administrative or operational. Other employment costs--unemployment insurance, workers' compensation and the Canada and Quebec Pension Plans--have also increased. Employers were more able to absorb or pass on additional costs during periods of affluence and growth in living standards. With the economic downturn in 1981, however, the impact of employment costs became more apparent to manufacturers struggling for survival. This serious state of affairs prompted CMA to urge governments to impose a two-year moratorium on any further increases in employment-related costs.

The Association has initiated a comprehensive program to assist manufacturers to improve productivity. Much of our effort focuses on management systems or techniques to enable employees to fulfil their potential. Moreover, CMA strongly supports a basic, social support system in Canada. But we are concerned with the effects on competitiveness of continuing and uncoordinated increases in program costs. Therefore, we urge governments to proceed with caution with any new or expanded employment or social programs, and only after considering their need and impact, using the criteria outlined in the "Conclusion".

B - BROAD SOCIETAL ISSUES

Canadians are seriously concerned about:

- the high unemployment rate, especially among young people,
- technological change and its impact on jobs and working conditions,
- employment security,

- improvement in productivity,

- keeping the rate of inflation down,

- unacceptably high interest rates, which are discouraging investment.

Any government programs to combat these problems must be based on economic growth, and a consensus among the economic partners. The ability of our society and economy to respond to these concerns must not be constrained by unnecessarily inflexible government programs. We return to this point in the "Conclusion".

C - STATUTORY PROGRAMS

Employers support the principles and purposes of existing statutory programs such as workers' compensation, unemployment insurance, and public pension plans. However, the cost of these programs is continually rising, in part because of automatic, escalation features, and in part because of legislative amendments, as discussed below.

1. Workers' Compensation

Employers across the country have faced significant increases in workers' compensation costs over the past few years, and there will be another hefty increase in 1984. Costs continue to rise because of increases in the level of earnings covered, increases in assessment rates, and improvements in benefits. For example, in Ontario the average premium rate will rise by 13.6 per cent in 1984 (from $1.91 to $2.17 per $100 of covered earnings) and the covered earnings ceiling will increase by 14.9 per cent (from $22,200 to $25,500). This means that at the level of the earnings ceiling, employer costs will rise by 30.4 per cent on average. Costs are also increasing, in varying degrees, in all the other provinces.

2. Unemployment Insurance

Although the Unemployment Insurance premium rate will not increase in 1984, there will be an automatic increase in the maximum weekly insurable earnings from $385 to $425 per week. This means that the employee and employer contributions at this level of earnings will increase by 10.4 per cent. This is on top of 1983 increases of 40 per cent in the premium rate and ten per cent in the level of maximum insurable earnings, the combined effect of which resulted in a 53 per cent increase in contributions for employees and employers at the maximum insurable earnings level. The deficit in the employer/employee premium account was close to $4 billion by the end of 1983, and is estimated at $5 billion by the end of 1984. The federal Government anticipates that the improving economic situation, accompanied by a decrease in the unemployment

rate, will result in the deficit being eliminated by 1987, at the current premium rate. However, if unemployment does not decline sufficiently, the premium rate will have to be increased again in the next year or two.

The 1983 amendments which extended maternity benefits to adoptive parents, as well as removing some of the qualifying conditions for maternity benefits, will increase the charges against premiums by an estimated $150 million in 1984. Also, a recent report to the Minister of Labour recommended that the unemployment insurance program should pay maternity, paternity and adoption benefits for 26 weeks at 95 per cent of insurable earnings. This would add another $1 billion to the charges against the premium account.

3. Canada and Quebec Pension Plans

Based on a formula in the legislation, the maximum pensionable earnings level will increase by 12.5 per cent each year until the maximum equals the Average Industrial Wage. Thus, at the maximum pensionable earnings level, employer and employee contributions will increase by 12.5 per cent in 1984.

4. Ontario Health Insurance Plan

Ontario is one of the few provinces which has a direct premium for its health insurance plan. This increased by 5 per cent in June 1983. The impact is largely felt by employers because most pay 100 per cent of the premium.

5. Ontario Pension Benefits Guarantee Fund

Ontario has assessed employers who have their own private pension plans an amount equal to 0.2 per cent of their unfunded liabilities for the years ending in 1982 and 1983. This means that some of the largest employers in Ontario will be required to make contributions, although there is virtually no possibility of their going out of business or winding up their pension plans. This is money which could have been used in a more productive fashion by employers.

D - OTHER PROPOSED EMPLOYMENT OR SOCIAL INITIATIVES

1. Pensions

Employers recognize the need for legislated improvements in employer-sponsored pension plans, particularly in the areas of vesting, portability options and survivor pensions. But employers do not believe there is a need for legislated inflation protection or expanded coverage, either through mandated employer plans or increases in retirement benefits under the CPP/QPP. However, governments may decide to impose requirements in these areas as well. The studies by the Business Committee on Pension Policy

demonstrated that such changes would be very costly, (much more than government projections in the Green Paper on Pension Reform) particularly for inflation protection. CMA believes governments should not impose requirements in these areas. Incentives, rather than coercion, should be used, and changes should be phased in as affordable. They should, of course, be as uniform as possible across Canada.

2. Termination Procedures

There are pressures on governments to legislate longer notice periods for employment termination, severance pay, joint employee/ employer committees to deal with the impacts, and compulsory adjudication of items in dispute. The demand for an expanded legislative framework to deal with employment termination is even greater where a technological change is involved. These measures would increase costs significantly.

3. Visual Display Units

Governments are facing demands for legislation to limit VDU operators' hours, provide hourly rest breaks for operators, and provide pregnant women with the right to be reassigned to other positions without loss of pay, seniority and benefits. Again, these measures would entail considerable costs to employers.

4. Family Circumstances

There are demands for longer periods of maternity leave and for the introduction of adoption and paternity leave, with a requirement that the employer continue contributions to benefit plans and provide the employee with the same job upon termination of leave, as well as advising the employee of all promotional opportunities (for example, see Canada Labour Code below).

5. Affirmative Action

Groups representing women, the disabled, native peoples and racial minorities are demanding mandated affirmative action programs. Most employers are taking a positive approach and are attempting to increase employment opportunities for these groups, but believe this should proceed on a rational and practical basis, rather than through rigid quotas which would most probably be impossible to meet.

6. Equal Pay for Work of Equal Value

The pressure is mainly from women's groups, who believe that the equal pay for work of equal value concept would narrow the differential in pay received by males and females across Canada. Employers fully support the principle of equal pay for substantially the

same work, but are convinced that the equal value concept, involving evaluation of totally dissimilar jobs, is not workable. The equal value requirement exists under the Canadian Human Rights Act, but there have been no cases involving comparisons between totally dissimilar jobs.

7. Workers' Compensation

There are numerous proposals across the country to increase the covered earnings ceiling and benefit levels, including upgrading prior pensions and awards.

8. Occupational Health and Safety

There are proposals for mandatory joint employer-employee health and safety committees, for widening conditions under which an employee can refuse "unsafe" work and for the designation of dangerous substances, with rules governing their use.

9. Workplace Hazardous Materials Information System

The federal and provincial Labour Departments are attempting to establish a national information system on workplace hazardous materials affecting users and suppliers of hazardous materials. Regulations will eventually be issued regarding labelling, material safety data sheets, and employee training. With coverage estimated to include over 100,000 substances used in the workplace, the cost of compliance for industry is likely to be extremely high, particularly since Canada is leading, rather than following, most of our trading partners. CMA supports the need for healthier and safer workplaces, from the standpoint of the employee's well-being, productivity and cost. Our objective is to assist in the development of an information system which is practical, reasonable from a cost standpoint, and uniform across Canada.

10. Part-Time Workers

The Commission of Inquiry into Part-Time Work has recommended that employers be required to provide pro rata employee benefit contributions or cash equivalents for part-time workers. This would increase employers' costs, significantly in some cases.

11. Skill Development Leave

There is pressure from various groups, especially organized labour, that paid educational leave be the right of every employee, that such leave not be confined to job-related training or education, and that employers be required to pay various levies or training taxes.

12. Comprehensive Disability Income Replacement Insurance

For the past two or three years, a task force of federal and provincial officials has been studying the possibility of introducing a comprehensive program to provide replacement income for both occupational and non-occupational accidents and illness. The report has not yet been issued, but may be during 1984. A comprehensive approach would have potential for greatly increasing employer costs and would probably mean significant changes to existing programs.

E - PROPOSED AMENDMENTS TO THE CANADA LABOUR CODE

The proposed amendments to the Canada Labour Code should be assessed in relation to broad social issues and existing or other proposed laws governing the workplace. The following highlights those amendments of greatest concern to CMA, as well as our recommendations on amendments which should be made to the Code. In addition, a chart is included at the end of this Paper, providing our assessment of the proposals according to "Reason" and "Action Method" (see "Conclusion" for further discussion of the criteria to be used in assessing proposed legislation).

Part III - Labour Standards

1. An additional four to six months of maternity leave, added to the existing four month leave, and the introduction of four to six month adoption and paternity leave, will create administrative and operational difficulties for employers. Payroll costs will increase if employers are required to continue employer contributions to benefit plans.

2. There is a possibility of an additional statutory holiday, which if adopted across Canada, would cost Canadian employers about $1 billion using the Average Industrial Wage for calculation purposes.

3. The proposals would interfere with collective bargaining by eliminating the possibility of some trade-offs. We recommend that the parties to a collective agreement be permitted to opt out of legislated standards, so that they can fashion an agreement which best suits their circumstances.

Part IV - Health and Safety

1. The requirement to establish joint employee/employer health and safety committees, regardless of the employer's safety record, will impose new operational and administrative costs on employers. We support the continuance of voluntary committees, with the Minister having the authority to direct the establishment of a committee where circumstances warrant.

2. Although we support the principle of an employee having the right to refuse unsafe work, employer and employee rights and responsibilities should be balanced. Removal of the requirement that the danger be "imminent" will increase the likelihood of the right of refusal being misused by employees and unions, possibly to achieve objectives unrelated to health and safety.

3. The details of possible new responsibilities on employers and employees have not been specified, but there is a potential for increased employer operational costs.

Part V - Industrial Relations

1. Although the mandatory deduction of union dues was not part of Labour Canada's proposals during our 1981 discussions, the Government announced in May 1982 that it would adopt the recommendation of the Major Projects Task Force and amend the Code to legislate dues check-off. The proposal violates the principle of freedom of association for individuals, will not encourage union responsibility, and will interfere with collective bargaining by removing the possibility of the employer agreeing to this item in return for achieving an objective such as productivity improvement.

2. Rather than adding to the institutional and monopoly powers of unions, the Government should introduce amendments to improve the operation of the labour relations system by requiring that certification and strike situations be decided by a mandatory, independently supervised, secret ballot vote.

F - CONCLUSION

The economic downturn showed that our industrial system is overburdened with costly programs. However, with recovery, the pressures will build for governments to introduce more workplace-related legislation and expand social programs. Governments must proceed cautiously, by assessing the impact of any new initiative in the context of other proposed changes, determining their priorities, and proceeding with the top priority, as affordable.

The following framework outlines the criteria which CMA recommends governments use in their assessment of an issue and before proceeding with any legislated programs.

1. Reasons for Legislative Action

- is an issue of such priority that legislation is necessary?

- is the government setting an example for other jurisdictions?

- is the government following an example from other jurisdictions?

- is the legislation intended to respond to certain interest group pressures?

2. Methods for Dealing with Issues

- is legislation the best or only way of dealing with the issue?
- could the issue be dealt with voluntarily by company policy?
- could the issue be dealt with through collective bargaining?

3. Impact of the Proposal

- what will be the cumulative effect in relation to other legislation?
- what is the effect on employment costs, productivity and competitiveness?
- how will the proposal affect collective bargaining?
- is the proposal affordable by individual employers and the economy in general, and at what point in time?

Attachment

CMA Analysis
of Canada Labour Code Amendments

	REASON				ACTION METHOD		
	Priority Issue	Labour Canada Setting Example	Labour Canada Following Example	Labour Canada Responding to Group Pressure	Legislation Required	Could be Dealt with by Management Policy	Could be Dealt with by Collective Bargaining
A - Labour Standards							
1. Family Leave		X		X		X	X
2. Sexual Harassment Procedure		X		X		X	X
3. Public Holiday		X				X	X
4. Opt Out Procedure (CMA proposal)	X				X		
B - Health and Safety							
1. Expanded Refusal Right		X	X	X		X	X
2. Compulsory Joint Committees		X	X	X		X	X
3. Employer & Employee Responsibilities	X	X	X	X	X	X	X
C - Industrial Relations							
1. Dues Checkoff		X	X	X			X
2. Certification Votes (CMA proposal)	X	X	X	X	X		
3. Strike Votes (CMA proposal)	X	X	X	X	X		X

APPENDIX "TRAV-4"

The Canadian Manufacturers' Association

April 1984 No. 4874

CMA Management Guidelines For Implementing Technological Change

Summary

To achieve and maintain international competitiveness manufacturers are finding it necessary to introduce new technology to the shop floor and office more rapidly than ever before. At the same time, there is concern about the impact of technology on jobs and working conditions.

This bulletin sets out guidelines recommended by the Board of Directors of CMA based on the experience of a number of CMA companies in the forefront in applying technology. The bulletin examines:

- *encouraging advance notice of technological change*
- *the importance of open communications*
- *a management approach based on "taking care of your own" employees*
- *treatment of displaced employees*
- *job design and quality of work*
- *the increased importance of skills*
- *the desirability of gain sharing*
- *the importance of not reducing the work week.*

The following have been prepared by CMA as guidelines for manufacturers who may be developing policies on technological change or who may be involved in collective bargaining on this issue. The guidelines reflect the experience of a number of CMA companies which have faced these issues. It is hoped that guidelines such as these will also prove useful in convincing government that self-regulation, not government intervention, is the answer to address the social and political concerns that are being expressed about the impact of technology on jobs and working conditions.

1. Advance Notice of Technological Change

Policy decisions are solely the prerogative of management, but once they are made, let employees (and the union, if any), know as soon as possible. Usually considerable time elapses between most decisions and their implementation and this is particularly true in planning and implementing technological change. There is, therefore, time to inform employees early. This:

- —avoids misleading information by being ahead of rumours;
- —provides necessary lead time for any training that is required;
- —allows for employee input in how to implement decisions. But it is essential to make sure employees understand their involvement does not erode management prerogative.

When employees are notified of technological changes that will take place, and if this is information that could be useful to competitors, employees should be cautioned that the information is being given to them based on trust, with the implications of leaks explained as they relate to competitiveness and job security.

Technological change is becoming more prevalent. Where properly managed, employees will likely accept it and its impact on changing their jobs as a natural part of their work. Early notice won't then be so much to dispel concerns, but to provide for maximum time for retraining and to improve opportunities to benefit from employee involvement in implementing decisions.

2. Management Approaches and Communications

Proper management and communications of technological change, or any other change, builds up trust and this avoids problems, particularly when change results in redundancies. Such management approaches might include:

- telling employees that their value to the company is recognized. The company wants to minimize negative impacts and dislocations on people in introducing technological and other changes.

- letting employees know that in implementing technology it's their needs, as well as the needs of the process, that are important. Employers have a responsibility to design meaningful jobs around technology.

- explaining to employees the importance of technological change to the present and future competitiveness of the company.

- explaining that timing for technological change cannot be planned so that it always takes place during business upturns. Its purpose is to keep the company competitive, no matter what the swing in the business cycle, and cannot wait for an upturn. Delaying the decisions could mean there is no company left when the upturn occurs.

- demonstrating to employees that your company policy is to "take care of your own." Explain specific policies for retraining, relocation, hiring and retirement practices that all aim at minimizing redundancies. Other policies to assist those employees who are redundant are also important. Examples of such policies are outlined below.

3. Taking Care of Your Own

Companies that recognize their people as their most important resource will more and more "take care of their own" to the extent permitted by economic circumstances and collective agreements. This approach can be reflected in a number of policies:

- Retraining: companies have always retrained employees to meet company needs and this should become more routine and more important with increasing technological change. Today's greater importance of on-the-job training and retraining requires development of more innovative approaches by companies, educational institutions and unions. Individual companies need to work with universities and community colleges, to tap their expertise for training. Companies may need to also encourage their associations to become involved in dialogue on how educational institutions can become aware of and meet manufacturers' skills requirements and training needs. While it has not been the usual practice to provide training to employees off the job site, this is increasing, normally through after hours training with the company paying tuition. Paid educational leave must generally be restricted to critical skills areas since it is costly. It generally has not been necessary to meet company needs.

  Changes in apprenticeship and training programs could also assist employers in providing employees with more extensive training and retraining when this is required. Progress through apprenticeship and training programs should be based more on performance against predetermined standards and less on time requirements. Depending on your collective agreement, working with unions may be necessary to make this change, particularly in defining the standards and to decide how testing to these standards will be done.

- Controlled Hiring: controlled hiring practices, aimed at keeping a stable

work force, can make redundancies less likely, whether caused by technological or other change. Complementary early retirement policies can be used as a buffer when redundancies are necessary. Part-time and overtime work can be used as buffers during an economic upturn or peak season as part of a controlled hiring approach that reduces the need for layoffs during downturns.

More part-time work can also achieve other objectives. Providing students with part-time work provides job experience that assists in reducing youth unemployment. Providing more part-time work can meet the needs of many in society that do not want to work full- time whether from lifestyle choice or because their jobs must be split between work and parenting.

Increasing part-time work as part of a controlled hiring strategy should be explained to employees. Unless employees accept this strategy, collective agreements are likely to be a major impediment to increasing part-time work as part of a controlled hiring strategy.

- Relocation: policies of preferentially hiring within the company can play an important part in "taking care of your own." Past practices of adopting this policy within each plant can be extended to include other plants, providing reasonable relocation allowances as appropriate. One impediment that may need to be dealt with is loss of seniority that may occur when an employee moves from one plant to another.

4. Treatment of Displaced Employees

The approach of "taking care of your own", may lead to companies adopting some form of full employment or no layoff policies. This is only practical for companies whose markets are growing rapidly and where sufficient company flexibility exists to permit such policies to work. When the "taking care of your own" approach does not eliminate layoffs and redundancies, it should include some or all of the following:

- advising government agencies (both federal and provincial), the municipality, community leaders, and any trade union involved as early as circumstances permit and co-ordinating their assistance efforts.

- providing severance pay, in addition to notice, based on such factors as length of employment, age and position in the organization. As much as two weeks' severance pay for every year of service is a policy followed by many companies and is well beyond legislative requirements.

- providing counselling to employees on financial matters, benefit coverage, retirement options and placement and retraining facilities.

- assisting in the relocation of employees by contacting other employers to see if vacancies exist.

- assisting employees in preparing for re-employment by providing instruction on how to write a resume, how to present themselves at a job interview and how to complete an application form for work.

5. Job Design and Quality of Work

It is management's implementation practices and policies, not the introduction of new technology, that determines whether jobs resulting from technological change will be interesting and fulfilling or deskilled, monotonous and boring. Management should recognize it will get the best productivity improvements from the introduction of new technology if jobs are designed to meet people's needs and requirements. Here involving employees in job design decisions can be helpful.

Employee fears that monitoring will be used to control them can be based on misunderstanding and mistrust. Employers should ensure that employees don't misunderstand the needs for and uses of monitoring that technological change makes possible. When monitoring is incorporated into assessing employee performance, it is more effective and less disruptive if targets are established which the employee understands, if achievement of these

targets is only one element of performance assessment, and if monitoring is not on a continuous basis.

6. Skills and Seniority

Skills versus seniority in job allocation has long been a controversial issue and technological change only increases the frequency and importance of such conflicts. Today it is generally more important for companies to promote and train based on performance and qualifications. However, in layoff situations it is important for companies that follow a "take care of your own" policy to recognize loyalty and seniority. Generally for decisions that don't involve layoffs, skills are, and should be, more important than seniority in making job allocation decisions.

7. Gain Sharing

Gain sharing should be encouraged as a useful approach to convince employees that they benefit from technological change and their efforts to improve productivity. Gain sharing can take many forms. If it is built into compensation, it is important that it not come to be seen as an entitlement, but that there be actual gains that are measured and shared. Two forms of gain sharing are full employment policies and maintaining wages for a period of time if technological change reduces the relative worth of a job. These approaches will communicate to employees the benefits of technological change less directly than building gain sharing into compensation packages. This will increase the importance of intensive communications programs to show employees how their employment, company performance, productivity and technological change are all inter-related.

8. Reduction of Work Week/Work Year

In order to maintain international competitiveness, no further reduction in the work week or work year should take place at this time. Such reductions should only be implemented in step with similar reductions in those countries with which we compete. Employing more workers by reducing work time increases overhead and benefit costs. Nor would it be acceptable to reduce the work week even if pay and benefits were proportionately reduced, maintaining unit labour costs. To be internationally competitive we need to introduce technological change that will lower, not maintain, unit labour costs. Today the average work week in Canada is less than that of our American competitors, and we cannot further reduce the work week and maintain competitiveness.

The Canadian
Manufacturers' Association
One Yonge Street
Toronto, Ontario
M5E 1J9
Telephone (416) 363-7261
Telex: 065-24693

W.F. VAN GELDER
Chairman
Industrial Relations Committee

G.E. LLOYD
Manager, Social Policy Issues

APPENDIX "TRAV-5"

COMMENTS BY THE CANADIAN MANUFACTURERS' ASSOCIATION
TO THE HOUSE OF COMMONS STANDING COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
ON BILL C-34, AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE
JUNE 18, 1984

Bill C-34 proposes some substantial amendments to the Canada Labour Code. CMA's comments are confined to those amendments of greatest concern to manufacturers. In addition, we will recommend amendments to the Code to deal with issues of importance to manufacturers.

A - Part III - Labour Standards

1. Leave for Employees with Child Care Respcnsibilities

- the provisions will add to employers' operational and administrative costs, by forcing changes in personnel policies and practices, and adding new entitlements for employees. However, such costs are very difficult to quantify. Employers may also experience higher, direct payroll costs for employee benefits.

- although there is no requirement for the employee to be paid while on leave, pressure will build on governments to provide at least 15 weeks of paternity benefits, related to natural childbirth, under unemployment insurance.

- there will also be pressure to extend unemployment insurance benefits to cover the maximum leave periods of 41 weeks for maternity, and 24 weeks for paternity and adoption leave.

- employers will face demands from unions, and eventually from union-free employees as well, for paid leave, either to augment the amount paid by unemployment insurance or for full or partial salary continuance where unemployment insurance is not payable for the entire leave.

- legislated labour standards should reflect the norms in the workplace, as established by employer policy or collective bargaining. Therefore, legislated standards should be of a minimum nature and should ensure that all employees have the minimum acceptable working conditions as established by practice. When legislated standards go beyond what has been established by a majority of employers and through collective bargaining, they can no longer be considered acceptable standards. Rather, they are establishing a new and higher level of working conditions. The proposed standards for family leave are a case in point. Such issues have not been dominant in collective bargaining and have not been strike issues for employees.

- the proposals by Labour Canada could be pace-setting and result in the provinces adopting similar legislation, which would adversely affect all employers.

- at present, existing provincial legislation is of a minimum nature. For example, adoption leave is available as follows: in Nova Scotia, for a female employee, when a child is age 5 or under, and up to four weeks leave; in Prince Edward Island, for a female employee, with a child of age 6 or under, and up to five weeks leave; in Quebec, for an employee and up to two days leave; and in Saskatchewan, for an employee, up to six weeks leave, if employed for at least 12 continuous months. Only Saskatchewan has paternity leave, with a maximum of six weeks for an employee with 12 continuous months of employment.

- if Labour Canada wished to give an indication to employers that family leave is an appropriate condition of work, then it should have introduced provisions of a minimal nature, and certainly not exceeded what exists already under provincial legislation.

- despite a legislated prohibition, the possibility or actuality of lengthy leaves, especially for female employees, will adversely affect their opportunities for advancement. This will frustrate another major objective of the Government, which is to have more females in positions which have been traditionally held by males. In filling key positions, employers must be able to expect a reasonable continuity in job performance, and the possibility of extended leaves will prevent accessibility of females to certain responsible positions.

a) Eligibility

- CMA objects to the proposed reduction in the eligibility period from 12 months to 3 months of continuous service.

- the 3 month requirement is simply too short.

- an employee with three months of service may not have completed the probationary period and may not yet be fully trained.

- the replacement employee would probably require some training, and possibly substantial training.

- when the original employee returns to work, the returnee may have less seniority and less experience than the replacement employee.

- the short eligibility period will be costly to the employer from an administrative and operational standpoint.

- the eligibility period should at least equal the length of leave entitlement, which would be 9 months, per the proposed amendments.

b) Length of Leave

- CMA does not agree with the provision of 24 weeks of extended maternity leave, and 24 weeks of paternity and adoption leave.

- the leave is too lengthy, and with the entitlements which accompany it, will adversely affect employers' operations and their productivity.

- as mentioned above, such leaves are well ahead of industry practice and have not been major bargaining issues.

- the unpaid leave will lead to pressure for additional payments under unemployment insurance and on employers to provide paid leave.

- if Labour Canada wishes to signal that family leave is desirable, it should propose a substantially shorter period, which might be built upon over time according to the wishes of the parties.

c) Advice Regarding Employment, Promotion or Training Opportunities

- the requirement may impose a greater obligation on employers with respect to employees on leave than is the practice of the employer with respect to employees at work.

- for a large organization, with many departments and establishments, the provision would create considerable administrative complexities.

- if such a requirement is to be retained, it should only apply to opportunities generally made known to employees through job posting or a company newsletter, and should only apply within the geographic area where the job is located.

- the provision should not apply when a position is filled through internal company decision, and is not generally made known to employees.

- the requirement could interfere with the company's ability to fill responsible positions in an efficient manner.

d) Reinstatement of Employee to the Same or Comparable Position with the Same Wages and Benefits

- the employee is to be reinstated to the same position, unless a "valid reason" prevents this. "Valid reason" may be defined in the regulations. Would a reorganization or reduction in work which eliminated the position, or resulted in the employee no longer having sufficient seniority to occupy the position, be considered a valid reason? If not, the provision could interfere with collective bargaining arrangements and be inequitable to other employees with more seniority.

- if a "valid reason" is considered to exist, then the employee may be reinstated to a comparable position with the same wages and benefits, and in the same location. What happens if there is no comparable job, or even any other job available, to the employee at that location? Or at any other company location? Moreover, a comparable position may be

similar in duties but at a lower pay level. It would be inequitable for the returning employee to be paid more than other employees filling the same position.

- the employee might be reinstated to the same position, but if the wages in that position had declined, for example, because of the company's financial situation, then it would not be equitable to pay the returning employee more than other employees in the same position.

- the same position may be filled by a more senior employee, and in some cases, the collective agreement would not permit the returning employee to "bump" an employee with more seniority who has assumed the position.

- the proposals state that where a reorganization occurs while the employee is on leave, the employee is entitled, on reinstatement, to receive the same wages and benefits that the employee would have been entitled to receive had that employee been working when the reorganization took place. The provision implies that a reorganization will result in an increase in pay, but the reorganization might result in responsibilities being reduced and positions receiving less pay. In that case, the employee should not be entitled to the same pay as received before the leave, but to the pay for the position which the employee will occupy upon returning from the leave.

e) Employee Benefits

- the proposal states that pension, health and disability benefits shall accumulate during leave, but where a monetary contribution is normally required of an employee, the employee must pay the contribution in order to maintain coverage, otherwise employment upon the employee's return to work shall be deemed continuous with employment before the leave.

- does this provision mean that the employer must pay all or part of the contribution for employees on leave if the employer contributes to benefits for employees at work? If so, the employer's payroll costs will increase, because the employer will be paying twice, for the employee on leave and for the replacement employee.

- will employers be permitted to have a policy that an employee on family leave must pay a premium to retain coverage, even if the employer pays for all or part of the benefits for employees at work? CMA recommends that such a policy should be permitted.

- would the employer's policy on benefits for employees on any kind of leave apply to an employee on family leave? We recommend that employees on family leave not have a greater entitlement than employees on other forms of leave.

- there will be a difficulty in maintaining pension coverage in money purchase plans, or in defined benefit pension plans, where an employee contribution is required on earnings, or where the employer contributes to the money purchase plan, because there will be no earnings on which to calculate the contribution. The Bill does not provide for this

situation. Moreover, regarding the employer's contribution to a defined benefit plan, the employer contributes a lump sum based on the age, service, and salaries of the total employee group, and does not allocate a specific contribution on an individual employee basis. Therefore, it would be very difficult for the employer to determine the amount that the employee should contribute in order to accumulate pension service while on leave, and there are no earnings on which to base the contribution.

- CMA recommends that employers not be required to maintain their contributions to employee benefit plans for employees on leave, but that coverage be available to employees who wish to pay for the benefits. Specific rules would have to be developed if employee contributions to pensions are to be permitted.

f) Promotion of Employees

- it would be unrealistic for the employer not to take account of the pregnancy of an employee or the intention of an employee to take leave in making promotion or training decisions.

- the employer usually needs the position filled at the present time, not at some future date. The employer's productivity will be hampered if the employer is constrained from making the most effective decision. Therefore, CMA recommends that this provision be deleted.

g) Power to Make Regulations

- CMA recommends that draft regulations be made available to the parties for review before regulations are finalized.

2. Sick Leave

- the prohibition against dismissing or laying off an employee during the first 12 weeks of illness or during the period when the employee is receiving treatment under workers' compensation, will be extended to prohibit suspension, demotion, or discipline of the employee.

- while the majority of employers would not terminate or take other action against an employee because of legitimate illness or injury, the employer is sometimes forced to dismiss an employee if there are many absences, especially of a short-term nature, or if the employee is away from work so often (whether the absences are short-term or long-term, or whether based on medical evidence or not) that there is no reasonable expectation that the employee can fulfill the obligations of the employment contract. The Code should not prevent such necessary employer actions.

- the Bill provides that the employee who is absent from work due to illness or injury will have certain benefit entitlements, the same as

provided for an employee on family leave. The same concern and questions which we raised pertaining to the family leave situation also apply to an employee on sick leave.

3. Sexual Harassment

- CMA concurs with the proposed legislative prohibition against sexual harassment and that employers should issue a policy statement concerning sexual harassment.

- our only concern is with the possibility of the employer having to account to and deal with two separate agencies of the federal Government should a complaint arise. The Canadian Human Rights Act has already been amended to prohibit sexual harassment. CMA wonders if the Canadian Human Rights Commission was consulted by Labour Canada in the development of its proposals. CMA's preference would be to have only one government agency responsible for the issue of sexual harassment, so as to avoid the possibility of conflicting processes and double jeopardy when a complaint is made.

4. General Holiday Pay for Part-Time Employees

- it is proposed that employees whose terms and conditions of employment do not permit them to work at least 15 days during the 30 calendar days preceding a general holiday, should receive 1/20 of the wages earned during the 30 calendar days preceding the general holiday. This proposal will result in part-time employees receiving better treatment than full-time employees, who, for some reason, do not work the required time.

- we recognize that Labour Canada is trying to deal with an inequity in the current law, but different patterns of employment will always create inequities. Whenever there is a qualification, some individuals will just fall short of meeting it. We believe that the same tests should apply to full and part-time employees. One alternative might be that an employee will qualify for holiday pay if work is performed on 15 days in the 30 days preceding the holiday or if the employee works some percentage (e.g. 40 to 50 per cent) of the hours of regular employment.

- Labour Canada is currently reviewing the conditions of employment for part-time employees, and we would have preferred that any legislated changes in their working conditions await the completion by Labour Canada of its full review.

5. Exemption From Part III

- CMA believes that labour standards legislation is intended to establish minimum, acceptable working conditions for union-free employees. Therefore, we recommend that the Code contain a provision which would permit the

parties to a collective agreement to specify that some or all of the standards will not apply. This would demonstrate the government's confidence in collective bargaining, provide more flexibility in bargaining, permit the parties to bargain according to their priorities and to develop conditions suitable to their circumstances, and avoid the possibility of conflicts in the way in which a standard is applied.

- legislated standards are given by government, which means that unions can take no credit for them in their representation of employees and in their bargaining on behalf of employees. Thus, unions will attempt to negotiate something above the standards, even where the standards have granted an entitlement which goes beyond what most unions have negotiated or most companies provided. The application of the standards to unionized employees puts more pressure on the employer in bargaining and eliminates the possibility of certain trade-offs which are part of the bargaining process.

- the federal labour jurisdiction has a wide range of industries and employer sizes. The application of uniform labour standards makes it impossible for the parties to adequately take into account the widely ranging circumstances which exist in the federal jurisdiction.

B - Part IV - Occupational Safety and Health

1. Right to Refuse Dangerous Work

- the significant change in the right to refuse dangerous work is removal of the requirement that the danger be "imminent" for the right to be exercised. CMA disagrees with this amendment, as it will signify to employees and unions that the right to refuse has been expanded from the "here and present danger concept".

- there is a possibility of a concerted stoppage of work, which could be tantamount to an illegal strike, if several employees exercise their individual right to refuse at the same time.

- the removal of the word "imminent" also leads to the possibility of an individual claiming that a condition constitute a danger to health over the long term. It would likely be very difficult to prove that a danger to health on a long-term basis did not exist; hence, such refusals could cause considerable disruption. For example, an employee who believes that operating a visual display unit is dangerous to health would not have a valid basis for complaint using the "imminent" danger criteria, but might complain about possible, but as yet presently unknown, health effects. This raises a serious question as to how such complaints could be resolved.

- the revised right to refuse provision is a significant departure from the standard contained in the International Labour Organization Convention adopted in 1981. The Convention provides that an employee may refuse work if "there is a continuing imminent and serious danger to life or health". The Canadian Government voted in favour of this Convention, but is now proposing to depart substantially from it.

- the proposed section 86(5) gives the complaining employee the right to appeal a safety officer's decision to the Canada Labour Relations Board, if the officer decides that a danger does not exist. CMA recommends that the employer should have the same right of appeal to the Board when the officer decides that a dangerous situation exists and the employer disagrees.

- a provision should be added whereby the employer can reassign the employee who has refused work to another job.

- where an employee refuses work and there is no alternate work available, the employer should be able to lay off the employee without pay, as well as any other affected employee, without such action being considered as discipline and thus a violation by the employer of the Code. The ability to lay off should apply in those situations where no alternate work is available, whether or not the employer concurs that the situation complained about is dangerous.

- CMA disagrees with the proposed section 90(4) which prohibits a complaint regarding employer action against the employee from being resolved by arbitration. Arbitration is the accepted method under Part V of the Code for the final resolution of differences arising between a unionized employee and the employer. CMA believes it is inappropriate for the Government to detract from the arbitration process by legislating a specific instance where it is not available. We recommend, therefore, that the Board should deal with complaints from union-free employees regarding disciplinary actions, and that arbitration should be used to resolve complaints from unionized employees.

2. Safety and Health Committees and Representatives

- CMA supports voluntary or negotiated arrangements under which employees participate in safety and health matters. The parties will be more committed to the successful functioning of the Committee. The parties will accept greater responsibility if they develop the arrangements themselves, rather than having the committee and its terms of reference imposed by legislation. Legislation means less onus on the parties to develop their own procedures, perhaps a lack of actions beyond what is legally required, and too much effort in complying with cumbersome, administrative procedures, to the detriment of health and safety.

- CMA does not see any need for change from the present law, which gives the Minister the authority to require the establishment of a committee, where circumstances so warrant, and otherwise permits the parties to establish committees on a voluntary basis.

- there is no evidence to demonstrate that compulsory committees have been effective in improving safety and health.

- nor do we see the need for a safety and health representative in smaller operations or in workplaces for which no committee has been established. An employee can complain directly to the safety officer about an alleged violation of the Code or a dangerous condition.

- we note that section 92(3) permits the Minister to exempt the employer from the requirement to establish a committee with respect to a workplace that is relatively free from risks to safety and health. However, for employers with many different locations, there will be a substantial administrative load in preparing individual applications. Therefore, we recommend that if there are several workplaces with common features, one application should be sufficient to cover the specified workplaces. However, even if the Minister grants an exemption, the employer will be required to appoint a safety and health representative. If the workplace is "relatively free from risk to safety or health", then there is no need for a safety and health representative, and an exemption from this requirement should be applicable as well.

C - Part V

1. Union Dues Checkoff

- the proposal to amend the Code to provide for a mandatory union dues checkoff provision in the collective agreement, when requested by the union, and applicable to all employees in the bargaining unit, whether union members or not, arose from demands from organized labour and from a recommendation contained in the Report of the Major Projects Task Force. However, no major employer organizations were represented on the Major Projects Task Force and the business representatives, who were appointed as individuals, were not authorized by employer organizations to agree to the mandatory dues checkoff.

- CMA has several fundamental objections to mandatory dues checkoff:

a) although the Code gives individuals the right to freedom of association with a trade union, this must also include the freedom not to associate. The proposal that all individuals belonging to a bargaining unit must pay dues, whether union members or not, violates the individual's freedom of association and freedom of choice, and as such is a denial of natural justice. The demand by unions for dues checkoff legislation is one example of the coercive aspects of unions, hardly the democratic organizations and voluntary associations of employees they claim to be;

b) unions must be encouraged and required to conduct themselves in a responsible fashion and to reflect the views of the majority of the bargaining unit. Mandatory dues checkoff gives unions a guaranteed

access to funds, but does not increase the onus on them to be accountable and responsible to the bargaining unit, in order to maintain its confidence and ensure the continued and voluntary payment of dues. The Government should be more concerned with protecting the rights of individuals, rather than emphasizing the preservation of trade union status;

c) legislating the dues checkoff interferes with the collective bargaining process. Balancing the interests of both parties and arriving at a resolution of differing priorities is the essence of collective bargaining. The dues checkoff is important to unions, but legislating it removes the possibility of the employer achieving an objective, such as a way to improve productivity, as part of the trade-off process;

d) legislating dues checkoff is an example of the type of measures implemented in recent years in the area of union-management relations that have contributed to giving our economy a significantly inflationary bias; and

e) disagreement over dues checkoff usually occurs during negotiation of the first collective agreement. At that time, unions have not had an opportunity to demonstrate that they will be responsible and hence deserve financial support from all employees. Moreover, because of the nature of the certification process, the degree of union support among employees may be in doubt. During negotiation of a subsequent agreement, the dues checkoff may not be a major issue because the union will have had ample opportunity to demonstrate that it is deserving of the employees' financial support.

- CMA recommends that mandatory dues checkoff not be legislated. However, if dues checkoff is to be mandatory, it should only apply where the union is certified as a result of a secret ballot vote among employees, with the union receiving at least two thirds support from the employees.

2. Certification Procedures

- the Government could visibly demonstrate that it wishes to protect the individual's freedom of choice by amending the Code to provide that bargaining rights will only be granted to a union if it obtains majority support of the employees in the proposed unit, through a secret ballot vote supervised by the Canada Labour Relations Board. This would remove from the Board the discretionary power to certify the union on the basis of the percentage of employees in the unit who have signed union membership cards.

- the fact that some applications for certification are followed by petitions from employees who had originally signed cards and wish to have their cards cancelled, demonstrates that membership evidence in the form of signed cards does not always represent the wishes of all employees who have so signed.

- Canada Labour Relations Board statistics from recent years show that at least 75 per cent of certifications involve 50 or fewer employees, but that the average processing time has increased from 60 to 120 days. The growing delays demonstrate an urgent need to review the entire certification procedure, so as to determine the outcome of the application more quickly and thus remove the uncertainty as to the employees' wishes and the representative nature of the union. A more expeditious process is in the interests of the employees, the union, the employer and the Government. Therefore, CMA recommends the following procedure:

    - all legitimate certification applications should be decided by a secret ballot, supervised by the Board, among the employees in the proposed unit.

    - a vote should be held within a week of the application being received.

    - a union should be entitled to a vote if it can demonstrate at least 30 per cent support through signed membership cards.

    - the requirement that a membership fee be paid at the time of signing a membership card should be removed.

    - a petition, rather than individual membership cards, could be used.

- where a union is certified as the result of a vote, both parties could approach collective bargaining with confidence, knowing that the union represented a majority of employees. Unfortunately, many certification are decided by the CLRB without a vote and often without a hearing involving the parties.

- it should be noted that Nova Scotia instituted a procedure several years ago, requiring that certification be decided by secret ballot. To our knowledge, there have been no first agreement strikes since that time. Moreover, British Columbia has recently enacted similar legislation. Labour Canada could provide a positive example for the other provinces to follow by requiring that all certification decisions be based on the outcome of a secret ballot.

3. Run-off Certification Votes

- CMA does not agree with the proposal that, where more than two choices are included on the ballot for union certification, the "no union" choice may be dropped by the Board from a subsequent ballot, if a majority of votes cast favour trade union representation.

- CMA recommends that, in run-off votes, a "no union" choice should always be retained and that the union receiving the smallest support be dropped from the next ballot.

- the amendment would mean that if two unions were contesting the right to represent employees, and collectively they obtained 55 per cent of the vote, with the no union choice obtaining 45 per cent, then the no union

choice would be dropped. The employees who do not wish a union should not be deprived of their freedom of choice in this manner.

- CMA believes that the decision to be made on a certification application is based on two propositions: union representation or no union representation. Therefore, the no union choice should always be retained on any certification ballot, whether it receives the fewest votes or not, with the union receiving the lowest number of votes being dropped before any subsequent ballot. This is necessary to protect the rights of individuals who do not want to be represented by any union or who would prefer to remain union-free, rather than being represented by a union they do not support. If the no union choice is dropped, then the balancing proposition to that of unionization will no longer exist.

4. Strike Votes

- because the Canada Labour Code covers employers in the transportation and communications industries, a work stoppage can seriously inconvenience the public and cause considerable harm to the economy. Therefore, the Government should adopt procedures to ensure that those strikes which do occur are authorized in a proper fashion and have majority support among the bargaining unit. CMA recommends that the Code be amended to provide:

    - before a strike can legally occur, the union should be required to conduct a secret ballot strike vote;

    - the vote should be supervised by Labour Canada;

    - in order for a strike to be authorized, it should be supported by a majority of the bargaining unit, not a majority of those voting;

    - a strike vote should not be permissible until negotiations and conciliation have been completed, with the employer's final offer having been voted upon; and

    - there should be provision whereby the validity of the vote could be challenged by the employees, employer or the union, on the basis that irregularities occurred.

5. Technological Change

- CMA does not agree with the proposal to increase the notice of significant technological change from 90 to 120 days. Several employers and unions in the federal jurisdiction have negotiated procedures dealing with technological change, with the result that the Code does not apply.

- the longer notice period may complicate collective bargaining by disrupting the existing arrangements which have worked well. The unions may insist on greater job security in order to continue the exemption from the Code,

and this may increase the difficulty of establishing a mutually agreeable arrangement.

- CMA has seen no indication that a notice of 120 days is required in law.

- CMA believes that voluntary approaches are preferable to legislation in dealing with the impacts of technological change on employees. In this regard, our Board of Directors has approved and we have published to all members "CMA Management Guidelines for Implementing Technological Change". The Guidelines deal with advance notice, management approaches and communications, retraining and relocation, treatment of displaced employees, job design and quality of work, skills and seniority, and gain sharing. The guidelines have been tabled with this Committee.

6. Major Project Agreements

- CMA has significant reservations with the provision which would facilitate the negotiation of a collective agreement applicable to all parties involved in a major project.

- this type of legislation could lead to similar legislation in the provinces whereby the parties to a major project would be able to negotiate outside of the normal framework established by law for the conduct of collective bargaining.

- major project agreements would normally involve a "no strike--no lockout" provision, the price of which might be wages above the level prevailing in the rest of the construction industry. This could result in higher wage increases elsewhere in the industry, particularly if a shortage of skilled labour existed.

- tradesmen might be attracted to the construction sector from other industries, thus driving up their wages and/or creating a skill shortage, because of skilled employees being attracted to the construction industry.

- if a work stoppage occurs in a part of the construction industry not covered by the major project, the striking employees might obtain short periods of employment on the project, which would qualify them for unemployment insurance, and thus make it difficult for these other construction employers to resist a strike and union demands which are not economically justifiable.

7. Review by the CLRB of its Orders

- section 119 of the Code gives the Board authority to review, amend or vary any of its orders or decisions. Employers are concerned with the manner in which the Board has interpreted and applied its authority under section 119.

- employers had understood that this section was intended to deal with procedural changes in certifications (e.g. the change of a union's or company's name). However, the Board has consented to, indeed encouraged, the notion that a trade union certification can be expanded through a section 119 application. This expansion can occur without a vote of the employees concerned or consideration of their wishes.

- CMA recommends that section 119 should include a clear prohibition against its use to expand a certification by the addition to the bargaining unit of employees who were not formerly included. Such non-unionized employees should only be covered by a application of section 124 of the Code.

8. Declarations of Illegal Strikes and Lockouts

- sections 182 and 183 give employers and unions respectively the right to apply to the Board for remedies when the other party has declared an illegal strike or lockout. The Board, where it finds the action is illegal, has authority to order the offending party to cease and desist. The wording of the Code is such that the Board's authority is restricted to this quasi-judicial function; however, it has become evident that the Board, as a matter of practice, is attempting to mediate such disputes, rather than simply determining the issues based on the facts.

- employers are very concerned with the Board's approach and believe that the Board's function should be quasi-judicial only. Furthermore, we do not believe that the wording of the Code gives the Board any mediation powers. In fact, the Board's attempts to mediate, and to have the employer undertake some activity which might bring an end to the illegal strike, merely, in some cases, serves to prolong the issue.

- employers are also concerned with the effects of the Board's mediation efforts on section 155 of the Code, which provides that disputes arising during the term of the collective agreement should be settled by arbitration. Unions may engage in or threaten illegal strikes in order to resolve alleged complaints or achieve other objectives, and rely on the Board's mediation activities to assist them in achieving their objective, rather than processing their complaint through the proper grievance and arbitration process.

- moreover, when the Board attempts to mediate an unlawful stoppage occurring during contract negotiations, such interference merely complicates the bargaining process for the parties and any mediator or conciliator appointed by Labour Canada.

- employers do not believe the current wording gives the CLRB the authority to mediate illegal strikes or lockouts. However, if there is any doubt, then such authority should be removed from the Code and it should be made clear that the Board is required to determine the matter, make the declaration, and issue an order forthwith whenever a dispute under these two sections exist.

APPENDIX "TRAV-6"

STATEMENT BY ANDRÉ FORTIER
CHAIRMAN, NATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS COMMITTEE
THE CANADIAN MANUFACTURERS' ASSOCIATION
TO THE HOUSE OF COMMONS STANDING COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
REGARDING CMA'S POSITION
ON BILL C-34,
AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE
JUNE 18, 1984

General Comments

The Canadian Manufacturers' Association welcomes this opportunity to present its views on Bill C-34 to the Standing Committee. In Canada, it seems that governments have a propensity to introduce substantive amendments to labour laws on a regular basis. There were significant amendments to the Code in 1978, followed by major changes in the notice of group termination procedures in 1982. We are now faced with another Bill which proposes substantive amendments to the Code, which will:

- have significant cost, administrative and operational impacts on employers
- cause companies to change their personnel and employment practices
- interfere with collective bargaining
- adversely affect certain individual rights, and
- involve an increased monitoring role by Labour Canada.

Given the importance of this Bill, we are pleased that it is being subjected to a thorough assessment and analysis by this Committee through the public hearing process.

Although CMA members are largely subject to provincial labour laws, the exceptions being feed mills and the manufacturers of nuclear fuels, we have

maintained an active interest in the federal labour code for two reasons:

1. the federally regulated industries are largely service-related and thus provide services to manufacturers. If the costs of these industries are increased because of legislation, these costs will likely be passed on to manufacturers and impact adversely on their ability to compete; and

2. the federal Labour Code may provide an example for provinces to emulate, and provincial legislation directly affects the operations and costs of manufacturers.

CMA approaches the review of any particular employment, labour or social program within the broader context of the many employment and social programs which affect employers, and which we categorize as "laws of the workplace". The 1970s was a period of affluence, and during this time, all Canadian governments became actively involved in legislating more laws of the workplace. These laws have improved vacations with pay, public holidays, notice of employment termination and maternity leave; they have expanded human rights and given greater powers to investigators and tribunals; they have widened employee participation in health and safety matters by requiring mandatory joint committees and granting the right to refuse unsafe work; and they have given additional rights to unions and broad powers to labour boards to impose remedies. All of this activity reflects the demands on government by various interest groups.

As meritorious and equitable as any particular program might be, all such initiatives have increased employment costs, whether of a payroll, administrative or operational nature. Other employment costs, such as unemployment insurance, workers' compensation and the Canada and Quebec Pension Plans, have also increased, either because of legislative improvements in benefits, legislated increases in contributions, or automatic, annual escalations in benefits. During periods of affluence, employers were better able to absorb or pass on additional costs. However, with the economic downturn in 1981, which developed into the most severe recession since the 1930s, the impact of employment costs became more apparent to manufacturers struggling for survival. In addition to the costs imposed by legislation, there are other fixed costs due to programs adopted by companies and collectively bargained arrangements. The only recourse that many companies had in the struggle for survival was to lower costs. Since employment costs are a major factor for most employers, the result was temporary or indefinite layoffs of employees, or outright terminations. The serious state of affairs which had become evident by late 1981 prompted CMA to urge governments to adopt a two-year moratorium on any further increases in employment-related costs.

However, manufacturers directed an even stronger message to themselves. They acknowledged there was much that employers could do on their own and without government assistance to improve their productivity. In 1982, CMA published "Competing in the Global Village--Self-Help is the Best Help", which recommended self-help initiatives for manufacturers in the areas of marketing, technology, finances, and human resources management. This thrust was continued in CMA's September 1983 submission to the Macdonald Royal Commission

entitled "Future Making--the Era of Human Resources".

In both documents, we recommended improved human resources management through such techniques as employee involvement, training and development, more flexible management, and performance approaches to compensation, as well as a more collaborative employer-union relationship.

The self-help approach, advocated in "Competing in the Global Village", was part of a CMA program to assist manufacturers to survive the recession and become more competitive. Our program was called "Action for Survival and Productivity" and reflected manufacturers' concerns with Canada's poor productivity growth performance during the 1970s in relation to our major competitors. We also took note of Canada's ranking by the European Management Forum in its Report on International Industrial Competitiveness. In the 1982 Report, Canada ranked 5th among 22 industrialized countries, but slipped to 6th and 11th places respectively in the last two EMF Reports. Thus, Canada has no room for complacency in the arena of international competitiveness.

With economic recovery, additional pressures will build upon government and within government to mandate new or expanded employment and social programs. Initiatives are being proposed in such areas as pensions, expanded protection on termination of employment, restriction on the use of visual display units, increased entitlements because of family status, affirmative action, equal pay for work of equal value, improved benefits under workers' compensation, more regulation of health and safety, a Workplace Hazardous Materials Information System, legislated employee benefits for part-time

workers, skill development leave, and comprehensive disability income replacement insurance. This is an extensive shopping list, and gives employers much concern. It is in the context of such initiatives that we consider specific proposals, such as the proposed amendments to the Canada Labour Code.

CMA strongly supports the basic, social support system in Canada and a minimum level of employment standards necessary for acceptable working conditions. However, we are concerned with the effects on competitiveness of continuing and uncoordinated increases in program costs. For example, governments have indicated that pension reform is a priority and have proposed substantial changes in the legislation affecting employer-sponsored pension plans. Many of these changes are acceptable to employers, although they do involve a cost increase, but employers do not agree with the federal Government's position that inflation protection should be mandated. This is too costly for most employers to bear. The Minister of Finance released the federal Government's pension reform proposals as part of his February 15 Budget, and followed this by issuing draft legislation on June 5. Clearly, pension reform is a priority, but at the same time, the Government has tabled legislation to substantially amend the Canada Labour Code. On top of this, employers face substantial cost increases each year under statutory programs.

CMA urges the federal Government, as well as provincial governments, to proceed cautiously with any new or expanded employment or social programs. The impact

of any new initiative should be considered in the context of other proposed changes, priorities should be determined, and the top priority should be proceeded with as affordable. CMA recommends that governments use the following criteria in their assessment of an issue before proceeding with any legislated programs:

1. Reasons for Legislated Action

The questions which should be asked are:

- is the issue of such priority that legislation is necessary?
- is the government trying to set the example for other jurisdictions?
- is the government following an example from other jurisdictions?
- is the legislation intended to respond to certain interest group pressures?

2. Methods for Dealing with Issues

The questions which should be asked are:

- is legislation the best or only way of dealing with the issue?
- could the issue be dealt with voluntarily by company policy?
- could the issue be dealt with through collective bargaining?

3. Impact of the Proposal

The questions are:

- what will be the cumulative effect in relation to other legislation?
- what is the effect on employment costs, productivity and competitiveness?
- how will the proposal affect collective bargaining?
- is the proposal affordable by individual employers and the economy in general, and at what point in time?

In our view, many of the proposed amendments to the Canada Labour Code do not constitute a priority for legislation, nor is legislation the best or only way of dealing with the issue. In most cases, the issue could be dealt with voluntarily by company policy or through collective bargaining, depending on the priorities of the parties. We do not believe that Labour Canada has assessed the effects of the proposals on employment costs, productivity and competitiveness, nor on collective bargaining.

We must also consider this legislation in relation to another priority, which is the level of unemployment, particularly youth unemployment. In a statement to this Standing Committee on May 29, 1984, the Minister of State for Youth, the Honourable Céline Hervieux-Payette, stated that "the Government of Canada has placed the problem of youth unemployment on the top of its list of priorities".

We see nothing in Bill C-34 which will assist the Government in achieving its top priority of reducing youth unemployment. Nor will the proposals lead to improved productivity, economic growth, increased competitiveness and job creation.

Regarding employer-union relationships, CMA notes that the preamble to the Industrial Relations part of the Code contains the government's endorsement of free collective bargaining. The collective bargaining process is well established in Canada, the parties are mature, and they are able to develop the set of conditions most appropriate to their circumstances. Yet, despite its avowed faith in collective bargaining, Labour Canada proposes

amendments dealing with labour standards, occupational health and safety, and mandatory union dues checkoff, all matters which are most appropriately dealt with through collective bargaining or the ongoing employer-union relationship. If the Government believes in collective bargaining, it should cease interfering in this relationship and allow the parties to fashion their own arrangements.

Many of the proposals in Bill C-34 were formulated during late 1980 and the first quarter of 1981, while the economy was healthy and before the recession struck. Consultations did occur with employers at that point, with CMA coordinating the discussions on behalf of 17 other employer organizations. Some of the items were discussed in general terms, with few details being available. Others were discussed in greater substance. Unfortunately, there have been some significant modifications to the proposals for family leave since our discussions, involving increased entitlements.

Canada has gone through a crisis since 1981, and has not yet fully emerged from it. What the Government thought was appropriate in 1981 should be reassessed in light of the past few years' experiences. The Minister of Labour indicated that Labour Canada consulted widely with all parties involved in order to ensure that concerns were fully considered prior to legislative action. In fact, the consultations with employer organizations effectively ended in July 1981, and despite repeated requests, Labour Canada was not prepared to reopen discussions in the three year period leading up to the introduction of this Bill. The Minister also indicated that the points of view reflected in the consultations were carefully considered in structuring the package of amendments. Employers felt that their views were largely ignored by Labour Canada during the 1981 consultations, and the

provisions in Bill C-34 reinforce the employer's belief that their views were virtually totally ignored during the drafting process.

Unless the Bill is substantially amended, CMA recommends that it not be proceeded with at this time and that the extensive consultations which were held for a few months during 1981 be resumed, in order to develop proposals which are more satisfactory to all parties.

I'll ask my colleague, Peter Doyle, Director, Industrial Relations with The Canadian Manufacturers' Association, to highlight CMA's particular concerns with Bill C-34.

APPENDICE "TRAV-3"

DOCUMENT DE TRAVAIL

LES COÛTS ET LES AVANTAGES DES PROGRAMMES SOCIAUX ET D'EMPLOI : QUELLES DOIVENT ÊTRE LES PRIORITÉS ?

Janvier 1984

TABLE DES MATIÈRES

A - Introduction

B - Les grandes questions sociales

C - Les programmes prévus dans la loi

1. Prestations pour accidents du travail

2. Assurance chômage

3. Régime de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec

4. Régime d'assurance hospitalisation de l'Ontario

5. Fonds de garantie de prestations de retraite de l'Ontario

D - Autres projets de mesures sociales ou d'emploi

1. Régimes de retraite

2. Procédure de licenciement

3. Terminaux à écran de visualisation

4. Obligations familiales

5. Action positive

6. A travail égal salaire égal

7. Prestations d'accidents du travail

8. Hygiène et sécurité professionnelle

9. Système d'information sur les matières dangereuses dans le milieu de travail

10. Travailleurs à temps partiel

11.Congé de perfectionnement des compétences

12.Assurance globale de remplacement du revenu

E - Modifications proposées au Code canadien du travail

Partie III - Normes de travail

Partie IV - Hygiène et sécurité

Partie V - Relations du travail

F - Conclusion

1. Les raisons justifiant une mesure législative

2. Les méthodes possibles

3. Les répercussions de la mesure projetée

Annexe - Analyse par l'AMC des modifications proposées au Code canadien du travail

DOCUMENT DE TRAVAIL

LES COÛTS ET AVANTAGES DES PROGRAMMES SOCIAUX ET D'EMPLOI

QUELLES DOIVENT ÊTRE LES PRIORITÉS ?

A- INTRODUCTION

Depuis dix ans, tous les gouvernements canadiens s'emploient à légiférer au sujet du milieu de travail. Les lois qu'ils ont adoptées ont contribué à apporter des améliorations en ce qui concerne les congés payés, les jours fériés, les avis de licenciement et le congé de maternité; elles ont permis d'élargir l'application des droits de la personne et d'accroître les pouvoirs des enquêteurs et des tribunaux; elles ont favorisé une plus grande participation par les employés aux questions de santé et de sécurité en exigeant des entreprises qu'elles créent des comités mixtes et en autorisant les employés à refuser du travail peu sûr; elles ont accordé aux syndicats des droits supplémentaires et aux commissions de travail de vastes pouvoirs d'imposer des redressements. Cette expansion des droits et pouvoirs traduit les revendications présentées au gouvernement par divers groupements d'intérêt.

Mais ces initiatives ont augmenté les coûts d'emploi, sur le plan de l'administration, de l'exploitation ou du traitement. Cela s'est accompagné d'un accroissement parallèle d'autres frais -- assurance-chômage, primes pour accidents du travail et

cotisations au Régime des rentes du Québec et au Plan de pensions du Canada. Les employeurs étaient plus en mesure d'absorber ces frais additionnels ou de les répercuter en périodes d'abondance et de croissance du niveau de vie. Mais depuis le marasme économique de 1981, les fabricants qui luttent pour leur survie ont pris davantage conscience des retombées de ces coûts. La stagnation générale de l'économie a poussé l'AMC à exhorter les gouvernements d'imposer un moratoire de deux ans sur toute augmentation des coûts d'emploi.

L'Association a entrepris un vaste programme destiné à aider les manufacturiers à améliorer leur productivité. Nos initiatives ont surtout été axées sur les systèmes et techniques de gestion et ce, dans le but de permettre aux employés de réaliser leur potentiel. Par ailleurs l'AMC appuie un système de soutien social de base pour le Canada. Mais elle s'inquiète des conséquences qu'auront sur notre compétitivité les hausses constantes et désorganisées des coûts des programmes. Nous exhortons donc les pouvoirs publics à faire preuve de prudence en ce qui concerne la création ou l'expansion des mesures sociales ou d'emploi et à examiner soigneusement le besoin qu'elles visent à satisfaire et leurs répercussions éventuelles, en se servant des critères exposés dans notre "Conclusion".

B- LES GRANDES QUESTIONS SOCIALES

Les questions suivantes préoccupent grandement les Canadiens :

- le taux élevé de chômage, surtout parmi les jeunes,
- les transformations technologiques et leurs répercussions sur les emplois et les conditions de travail,
- la sécurité d'emploi,
- les moyens d'améliorer la productivité,
- les façons de conserver le taux d'inflation à un niveau acceptable,
- les taux d'intérêt exorbitants, qui défavorisent l'investissement.

Tout programme que le gouvernement envisage de mettre sur pied pour régler ces problèmes doit viser la croissance économique et reposer sur un consensus entre les partenaires intéressés. Il ne doit en aucun cas être rigide au point d'empêcher la société et l'économie de réagir. Nous reviendrons sur ce point dans notre "Conclusion".

C - LES PROGRAMMES PRÉVUS DANS LA LOI

Les employeurs appuient les principes et les objectifs des programmes existants qui sont prévus dans la loi comme les régimes de prestations pour accidents du travail, l'assurance-chômage et les régimes de pensions publics. Cependant, le coût de ces mesures ne cesse de croître, à cause

notamment des clauses d'indexation et des modifications législatives, sur lesquelles nous reviendrons.

1. Prestations pour accidents du travail

Partout au Canada les employeurs ont dû faire face à des hausses sensibles du coût des régimes de prestations pour accidents du travail, et il y aura une autre augmentation en 1984. Cela est attribuable au relèvement du niveau de traitement protégé et des taux d'évaluation et à l'amélioration du régime de prestations. En Ontario par exemple, le taux moyen de cotisation augmentera de 13,6 pour cent en 1984 (en passant de 1,91 $ à 2,17 $ par tranche de 100 $ de gains protégés) tandis que le maximum des revenus protégés croîtra de 14,9 pour cent (en passant de 22 200 $ à 25 500 $). Cela veut dire qu'au niveau de revenu supérieur, les frais revenant à l'employeur augmenteront en moyenne de 30,4 pour cent. Ces frais suivent la même tendance, plus ou moins prononcée, dans toutes les provinces.

2. Assurance-chômage

Même si le taux de cotisation à l'assurance-chômage restera stable en 1984, il y aura une hausse automatique du maximum de revenus hebdomadaires assurables qui passeront de 385 $ à 425$. Cela signifie que les contributions de l'employé et de l'employeur à ce niveau croîtront de 10,4 pour cent. Rappelons qu'en 1983,

le taux de cotisation a cru de 40 pour cent et que le maximum des revenus assurables a augmenté de 10 pour cent, ce qui a eu produit une hausse des contributions pour employeur et employé de 53 pour cent à l'échelon supérieur des revenus assurables. A la fin de 1983, il y avait dans le compte des cotisations employeur/employé un déficit de près de 4 milliards de dollars qui, prévoit-on, atteindra 5 milliards à la fin de 1984. Le gouvernement fédéral s'attend à ce que la relance économique, conjuguée à une baisse du taux de chômage, fasse disparaître complètement le déficit en 1987, à condition que le taux de cotisation reste le même. Toutefois, si le taux de chômage ne diminue pas suffisamment, le taux de cotisation devra être relevé à nouveau d'ici un ou deux ans.

Par suite des modifications adoptées en 1983 et qui ont eu pour effet d'étendre les prestations de maternité aux parents adoptifs en plus de supprimer certaines des conditions d'admissibilité à ceux-ci, les imputations augmenteront, croit-on, de près de 150 millions de dollars en 1984. De plus, selon un rapport présenté récemment au ministre du Travail, le régime d'assurance-chômage devrait servir à verser des prestations de maternité, de paternité et d'adoption pour 26 semaines à 95 pour cent des gains assurables. Cela ferait grossir le montant des imputations de 1 milliard de dollars.

3. Régime de pensions du Canada - Régime des rentes du Québec

D'après une formule prévue à la loi, le maximum des gains ouvrant droit à pension sera relevé chaque année de 12,5 pour cent jusqu'à ce qu'il atteigne le Salaire moyen dans l'industrie. A ce niveau, les cotisations de l'employeur et de l'employé se trouveront donc à augmenter de ce pourcentage en 1984.

4. Régime d'assurance hospitalisation de l'Ontario

L'Ontario est une des rares provinces à exiger des cotisations directes à son régime d'assurance maladie. La hausse de 5 pour cent imposée en juin 1983 s'est fait sentir chez les employeurs surtout parce que la plupart d'entre eux assument la totalité des cotisations.

5.Fonds de garantie de prestations de retraite de l'Ontario

Le gouvernement de l'Ontario a imposé les employeurs ayant leur propre régime de retraite pour un montant équivalent à 0,2 pour cent de leur engagement non capitalisé pour les années se terminant en 1982 et 1983. Cela signifie que certains des plus gros employeurs de la province seront obligés de verser des cotisations, même s'il est à peu près impossible qu'ils fassent faillite ou qu'ils liquident leurs régimes de retraite. Ils auraient certes pu utiliser ces fonds à meilleur escient.

D - AUTRES PROJETS DE MESURES SOCIALES OU D'EMPLOI

1. Régimes de retraite

Conscients de la nécessité de légiférer des améliorations aux régimes de retraite parrainés par les employeurs, notamment en ce qui concernel'acquisition d'avantages, la possibilité de transporter le régime et les prestations aux survivants, les employeurs ne croient toutefois pas qu'il faille prévoir dans la loi les clauses de protection contre l'inflation ou un élargissement de la couverture assurée, par le biais de régimes d'employeurs ou de hausses des prestations de retraite versées en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec. Il se peut cependant que les gouvernements décident d'imposer aussi certaines exigences sur ces plans. D'après les études effectuées par le Comité des entreprises sur la politique des pensions, ces modifications coûteraient extrêmement cher (beaucoup plus que ne le prévoit le gouvernement dans son Livre vert sur la réforme des pensions). L'AMC est d'avis que l'administration ne doit pas imposer des exigences sur ces plans, qu'elle doit adopter des mesures d'encouragement plutôt que de coercition et qu'elle doit mettre les modifications en oeuvre progressivement, suivant que les intéressés peuvent financièrement se les permettre. Bien sûr, celles-ci doivent être aussi uniformes que possible partout au Canada.

2. Procédure de licenciement

Certaines personnes tentent d'exercer une influence sur le gouvernement pour l'amener à prévoir dans la loi des avis plus longs dans le cas de licenciement, le versement d'indemnités de cessation d'emploi, la création de comités mixtes employeur/employés sur les répercussions des transformations technologiques et le recours à l'arbitrage obligatoire pour les questions litigieuses. Ces revendications en faveur d'un élargissement du cadre législatif au sujet des licenciements se font encore plus vives lorsqu'il s'agit de transformations technologiques. Ces mesures augmenteraient toutefois appréciablement les coûts.

3. Terminaux à écrans de visualisation

Il y a également des groupes qui font pression pour obtenir des mesures législatives ayant pour objet de limiter le nombre d'heures qu'un opérateur ou une opératrice peut passer devant un écran de visualisation, de prévoir des pauses à toutes les heures et de donner aux employées enceintes le droit d'être réaffectée à d'autres fonctions sans perte de traitement, d'ancienneté ou d'avantages. Mais encore une fois, ces mesures entraîneraient des coûts considérables pour les employeurs.

4. Obligations familiales

Le gouvernement entend aussi des revendications de prolongement des congés de maternité et d'introduction d'un congé de paternité et d'adoption, avec obligation pour l'employeur de continuer à verser ses cotisations aux régimes d'avantages sociaux, de fournir à l'employé son même poste à son retour du congé et de communiquer à l'employé toutes les offres d'avancement (voir par exemple à la partie sur le Code canadien du travail).

5. Action positive

Les groupes représentant les femmes, les invalides, des autochtones et les minorités ethniques demandent au gouvernement d'imposer des programmes d'action positive. La plupart des employeurs ont choisi d'adopter une optique positive et tentent déjà d'accroître les possibilités d'emploi pour ces groupes, mais ils croient en la nécessité de procéder de façon pratique et rationnelle, plutôt qu'en l'imposition de contingents rigides qu'il serait probablement impossible de respecter.

6. A travail égal salaire égal

Ce point de vue est défendu par les groupes féminins qui estiment que l'application du principe qu'un travail d'égale valeur donne droit à un salaire égal devrait

réduire l'écart qui existe au Canada entre les traitements que touchent les femmes et les hommes. Les employeurs appuient entièrement le principe que des tâches essentiellement identiques donnent droit au même salaire, mais ils sont convaincu que la notion de valeur égale, qui suppose l'évaluation de tâches totalement différentes, n'est pas pratique. L'exigence de valeur égale est prévue à la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais il ne s'est jamais présenté de cas supposant une comparaison entre des postes tout à fait dissemblables.

7. Prestations d'accidents du travail

Un peu partout au Canada, des groupes ont proposé de relever le maximum des gains couverts et des niveaux de prestation et notamment d'améliorer les conditions de prestation avant la retraite et les décisions.

8. Hygiène et sécurité professionnelle

On propose d'exiger la création de comités mixtes employeur-employés sur l'hygiène et la sécurité professionnelle , l'élargissement des conditions suivant lesquelles un employé peut refuser du travail jugé peu sûr et la désignation des substances dangereuses, assortie de règles quant à leur usage.

9. Système d'information sur les matières dangereuses dans le milieu de travail

Les ministères fédéral et provinciaux du Travail essaient d'établir un système national d'information sur les matières dangereuses existant dans le milieu de travail et nuisant aux utilisateurs et aux fournisseurs. Ils publieront dans l'avenir des règlements au sujet de l'étiquetage de fiches techniques sur la sécurité des matières et de la formation des employés. Comme le système englobera probablement plus de 100 000 substances utilisées dans le milieu de travail, il va sans dire qu'il coûtera extrêmement cher à l'industrie de respecter les dispositions, d'autant plus que le Canada précède à cet égard la plupart de ses partenaires commerciaux au lieu de les suivre. L'AMC convient de la nécessité de créer des milieux de travail plus sains et plus sûrs qui seront favoriseront la santé de l'employé, la productivité et la rentabilité des entreprises. Notre objectif est de participer à l'établissement d'un système d'information pratique, raisonnable au point de vue financier et uniforme partout au Canada.

10. Travailleurs à temps partiel

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a recommandé d'obliger les employeurs à verser des cotisations propor-

tionnelles ou l'équivalent en espèces pour les travailleurs à temps partiel. Cela augmenterait les frais que doivent assumer les employeurs, dans certains cas de façon appréciable.

11. Congé de perfectionnement des compétences

Divers groupes, dont les syndicats, poussent les pouvoirs publics à décréter que le congé d'étude payé est le droit de chaque employé, qu'il ne doit pas être limité strictement à la formation ou aux études liées au travail et que les employeurs sont tenus de payer les divers droits ou taxes de formation.

12. Assurance globale de remplacement du revenu en cas d'invalidité

Depuis deux ou trois ans, un groupe d'étude composé de fonctionnaires fédéraux et provinciaux examinent la possibilité de mettre en place un programme global devant assurer un revenu de remplacement dans les cas d'accidents ou de maladies d'origine professionnelle ou non. Il publiera peut-être son rapport en 1984. Cette méthode globale pourrait grandement accroître les frais à la charge de l'employeur et entraînerait probablement des modifications de taille aux programmes existants.

E - MODIFICATIONS PROPOSÉES AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Les modifications proposées au Code canadien du travail doivent être étudiées en fonction des grandes questions sociales et des autres lois ou projets de loi au sujet du milieu de travail. Nous insistons ci-après sur les modifications qui préoccupent le plus l'AMC et nous formulons nos recommandations quant aux changements qui devraient à notre avis être apportés au Code. Nous terminons également ce document de travail par un tableau résumant notre évaluation des mesures préconisées suivant la "raison" et la "méthode" à utiliser (voir à la "conclusion" une explication des critères à appliquer pour évaluer les mesures législatives proposées).

Partie III - Normes de travail

1. L'ajout de quatre à six mois de congé de maternité aux quatre mois existants et l'introduction d'un congé de paternité et d'adoption de quatre à six mois vont créer pour les employeurs des difficultés opérationnelles de taille. Les frais de paie augmenteront si les employeurs sont obligés de continuer leurs cotisations aux régimes d'avantages sociaux.

2. Il est possible qu'on ajoute au calendrier un autre jour

férié. Si celui-ci est adopté partout au pays, il pourrait éventuellement coûter aux employeurs près d'un milliard de dollars si l'on calcule en fonction du salaire moyen dans l'industrie.

3. Les mesures proposées nuiraient au processus de négociation collective en empêchant les parties de faire certains compromis. Nous recommandons que les parties à une convention collective soient autorisées à se soustraire aux normes prévues dans la loi afin de conclure un contrat convenant à leur situation particulière.

Partie IV - Hygiène et sécurité

1. L'obligation d'établir des comités mixtes employeur/employés d'hygiène et de sécurité, quel que soit le dossier de l'employeur en matière de sécurité, entraînera pour les employeurs des frais administratifs et opérationnels supplémentaires. Nous sommes favorables au maintien des comités établis de plein gré, sous réserve que le ministre puisse exiger la création d'un comité dans les cas où cela est justifié.

2. Tout en appuyant le principe du droit de l'employé de refuser du travail jugé peu sûr, nous croyons qu'il faut maintenir un équilibre entre les droits et responsabilités

de l'employeur et de l'employé. S'il n'est désormais plus nécessaire que le danger soit "imminent", on s'expose davantage à ce que les employés et les syndicats abusent de ce pouvoir de refus, éventuellement pour réaliser des objectifs n'ayant rien à voir avec l'hygiène et la sécurité.

3. Le projet de loi ne précise pas les nouvelles responsabilités que devront éventuellement assumer employeurs et employés, mais il est entièrement possible que les premiers voient augmenter leurs frais d'exploitation.

Partie V - Relations du travail

1. Le prélèvement obligatoire des cotisations syndicales ne faisait pas partie des propositions formulées par Travail Canada lors de nos discussions de 1981, cependant le gouvernement du Canada a annoncé en mai 1982 son intention d'adopter la recommandation du groupe de travail sur les méga-projets et de modifier le Code de manière à prévoir dans la loi le précompte des cotisations. Cette mesure viole le principe de la liberté d'association des personnes et n'incite pas les syndicats à assumer leurs responsabilités, en plus de constituer une ingérence dans le processus de la négociation collective en privant l'employeur de la possibilité de convenir de ce point en contrepartie de l'accord des

employés de réaliser certains objectifs comme l'amélioration de la productivité.

2. Au lieu de renforcer les pouvoirs institutionnels et le monopole des syndicats, le gouvernement devrait proposer des modifications destinées à améliorer le fonctionnement de notre système des relations du travail et notamment exiger que l'accréditation et les grèves soient décidés par un scrutin secret obligatoire et surveillé par des tiers.

F - CONCLUSION

Le marasme économique a démontré que notre système industriel supporte un nombre excessif de programmes coûteux. Mais avec la relance, les pouvoirs publics seront pressés de toutes parts d'adopter de nouvelles mesures législatives à l'égard du milieu de travail et d'élargir les programmes sociaux.
Ils devront agir prudemment en examinant les répercussions de toute initiative par rapport à d'autres changements proposés, en se fixant un ordre de priorité et en allant au plus pressé, compte tenu des moyens disponibles.

Voici les critères que l'AMC recommande aux gouvernements d'appliquer dans leur évaluation d'une question et avant d'entreprendre un quelconque programme législatif.

1. Les raisons justifiant une mesure législative

- la question est-elle à ce point prioritaire qu'il faille adopter une mesure législative ?
- le gouvernement donne-t-il ainsi l'exemple aux autres niveaux de compétence ?
- le gouvernement suit-il ainsi l'exemple d'autres niveaux de compétence ?
- le gouvernement agit-il ainsi en raison de pressions exercées par certains groupes d'intérêt ?

2. Les méthodes possibles

- l'adoption d'une mesure législative constitue-t-elle la seule ou la meilleure façon d'agir en l'occurrence ?
- serait-il possible de compter uniquement sur l'adoption de plein gré de certaines mesures par les sociétés ?
- pourrait-on régler la question par le biais de la négociation collective ?

3. Les répercussions de la mesure projetée

- quelles répercussions cette mesure, ajoutée à celles qui existent déjà, aura-t-elle ?
- quelles en sont les conséquences en ce qui concerne les coûts d'emploi, la productivité et la compétitivité?

- quelles retombées cette mesure aura-t-elle sur le processus de négociation collective ?

- les employeurs individuels et l'économie en général peuvent-ils financièrement se permettre cette mesure et à quel moment ?

Annexe

Analyse par l'AMC des modifications
proposées au Code canadien du travail

	RAISON				METHODE		
	Priorité	Travail Canada donne l'exemple	Travail Canada suit l'exemple	Réaction aux pressions exercées	Nécessité d'une loi	Mesures administratives	Négociation collective
A - Normes de travail							
1. Congé pour obligations familiales		X		X		X	X
2. Harcèlement sexuel		X		X		X	X
3. Jour férié		X				X	X
4. Possibilité d'exception (proposition de l'AMC)	X				X		
B - Hygiène et sécurité							
1. Elargissement du droit de refus		X	X	X		X	X
2. Comités mixtes obligatoires		X	X	X		X	X
3. Responsabilités de l'employeur et de l'employé	X	X	X	X	X	X	X
C - Relations du travail							
1. Précompte des cotisations		X	X	X			X
2. Vote sur l'accréditation (proposition de l'AMC)	X	X	X	X	X		
3. Vote sur les grèves (proposition de l'AMC)	X	X	X	X	X		X

APPENDICE "TRAV-4"

Bulletin des relations industrielles

L'Association des manufacturiers canadiens

Avril 1984 N° 4874

Résumé

Pour devenir concurrentiels sur le plan international et le demeurer, les manufacturiers se voient forcés d'adopter des techniques nouvelles dans leurs usines et leurs bureaux plus rapidement que jamais encore. On s'inquiète pourtant de l'impact de la technologie sur les emplois et les conditions de travail.

Le présent bulletin formule les lignes directrices recommandées par le conseil d'administration de l'AMC d'après l'expérience de diverses entreprises membres de l'AMC qui sont à l'avant-garde de la technologie appliquée. On examine, dans le présent bulletin:

- les avantages qu'il y a à annoncer à l'avance les changements technologiques

- l'importance des communications ouvertes

- une approche de la gestion fondée sur le souci de chacun de s'occuper de ses employés

- le traitement des employés déplacés

- la conception des tâches et la qualité du travail

- l'importance de plus en plus grande des compétences

- les avantages du partage des gains

- l'importance de ne pas raccourcir la semaine de travail.

Lignes directrices des administrateurs de l'AMC pour l'adoption des changements technologiques

L'AMC a préparé les lignes directrices qui suivent à l'intention des manufacturiers qui veulent se donner des politiques sur le changement technologique ou qui participeront à des négociations collectives sur cette question. Les lignes directrices traduisent l'expérience de diverses entreprises membres de l'AMC qui ont été aux prises avec ces problèmes. Nous espérons que des lignes directrices de ce genre serviront aussi à convaincre les gouvernements que l'autoréglementation, plutôt que l'intervention gouvernementale, constitue la bonne réponse aux préoccupations sociales et politiques qui s'expriment sur l'impact de la technologie sur les emplois et les conditions de travail.

1. Préavis au sujet des changements technologiques

Les décisions sur les politiques relèvent exclusivement de la direction, mais, après quelles ont été prises, communiquez-les aux employés (et au syndicat, s'il y a lieu) le plus tôt possible. Habituellement, il s'écoule passablement de temps entre la plupart des décisions et leur réalisation et c'est particulièrement vrai dans le cas de la planification et de la réalisation des changements technologiques. On a donc le temps d'informer les employés assez tôt. De cette manière:

- on évite des renseignements trompeurs en précédant les rumeurs;

- on fournit le temps nécessaire à toute formation qui s'impose;

- on permet aux employés d'exprimer leur avis sur la manière d'appliquer les décisions. Mais il est essentiel de bien faire comprendre aux employés que leur participation n'enlève rien aux pouvoirs de la direction.

Lorsque les employés sont mis au courant des changements technologiques qui vont être appliqués et que ces renseignements sont de ceux qui pourraient être utiles à des entreprises rivales, il faut prévenir les employés que ces renseignements leur sont

communiqués confidentiellement et leur expliquer les incidences des fuites sur la compétitivité de l'entreprise et la sécurité des emplois.

Les changements technologiques sont de plus en plus fréquents. Lorsque ces changements sont bien administrés, les employés les acceptent plus facilement, tout comme ils en acceptent les conséquences comme un élément naturel de leur travail. Les changements communiqués longtemps d'avance servent donc moins à dissiper les inquiétudes qu'à fournir le plus de temps possible au recyclage et à accroître les occasions de profiter de la participation des employés à l'application des décisions.

2. Les approches de la direction et les communications

Une bonne gestion et une bonne communication des changements technologiques, comme de tout autre changement, encourage la confiance mutuelle, ce qui écarte les problèmes, surtout lorsque les changements ont pour résultat des licenciements. Ces approches de la direction pourraient consister notamment:

. à dire aux employés qu'on reconnaît leur valeur pour l'entreprise. Celle-ci désire réduire les impacts négatifs et les déplacements de personnes lors de l'adoption de changements technologiques et autres.

- à faire savoir aux employés que, lors de la mise en oeuvre des techniques, ce sont leurs besoins autant que les besoins du procédé qui sont importants. Les employeurs doivent concevoir des emplois significatifs à partir de la technologie.

- à expliquer aux employés l'importance des changements technologiques pour la compétitivité actuelle et future de l'entreprise.

- à expliquer que le moment choisi pour l'adoption des changements technologiques ne peut pas toujours être planifié de manière à coïncider avec la reprise des affaires. Ces changements ont pour but de maintenir l'entreprise concurrentielle à quelque moment que ce soit du cycle des affaires; on ne peut pas attendre la reprise. Si l'on retarde les décisions, l'entreprise n'existera peut-être plus au moment de la reprise.

- à montrer aux employés que votre entreprise a pour politique de s'occuper de ses gens. Expliquez les politiques particulières de recyclage, de relocalisation, d'embauchage et de retraite qui visent toutes à réduire le nombre des licenciements. Les autres politiques qui visent à fournir une aide aux employés licenciés ont, elles aussi, leur importance. Des exemples de ces politiques sont fournis plus loin.

3. Occupez-vous de vos gens

Les entreprises qui reconnaissent dans leur personnel la plus importante de leurs ressources vont de plus en plus s'occuper de leurs gens selon que le permettront les circonstances économiques et les conventions collectives. Cette approche peut se traduire par diverses politiques:

. Recyclage: les entreprise ont toujours recyclé leurs employés pour que ceux-ci répondent aux besoins de l'entreprise et cette pratique va devenir de plus en plus courante et de plus en plus importante avec la multiplication des changements technologiques. L'importance accrue de la formation au travail et du recyclage exige aujourd'hui l'adoption d'approches plus novatrices de la part des entreprises, des maisons d'enseignement et des syndicats. Chaque entreprise doit travailler avec les universités et les collèges communautaires pour profiter des services de formation fournis par les maisons d'enseignement. Les entreprises devront sans doute encourager leurs associations à participer davantage au dialogue sur la façon de sensibiliser les maisons d'enseignement aux besoins de compétences et de formation des manufacturiers. Ce n'est pas conforme à la coutume qu'une formation soit fournie aux employés ailleurs qu'au travail, mais cette pratique est de plus en plus courante, la formation en question étant fournie hors des heures de travail et les frais d'inscription payés par l'entreprise. Les congés d'études

payés doivent habituellement se limiter aux compétences critiques car ils coûtent cher. Habituellement, ils ne sont pas essentiels aux besoins de la compagnie.

Des changements apportés aux programmes d'apprentissage et de formation pourraient aussi aider les employeurs à fournir aux employés une formation et un recyclage plus poussés lorsque cela s'impose. L'avancement dans les programmes d'apprentissage et de formation devrait se fonder davantage sur un rendement comparé à des normes préétablies qu'au temps consacré à ces programmes. Tout dépend de votre contrat collectif, mais il sera peut-être nécessaire de collaborer avec les syndicats pour effectuer ce changement, tout particulièrement pour définir les normes et pour décider de la manière dont sera déterminé le respect de ces normes.

. Embauche contrôlée: Une embauche contrôlée qui vise à constituer un effectif stable peut réduire le nombre des licenciements causés par des changements technologiques ou d'autres changements. Des politiques complémentaires qui encouragent les employés à se retirer tôt peuvent servir à atténuer l'effet des licenciements nécessaires. Les emplois à temps partiel et à temps supplémentaire peuvent servir de mesure tampon lors d'une reprise économique ou aux époques de pointe comme élément d'un système d'embauche contrôlée qui diminue le nombre des licienciements nécessaire en

période de ralentissement économique.

Une plus grande proportion de temps partiel peut aussi servir à la réalisation d'autres objectifs. Le travail à temps partiel offert aux étudiants fournit à ceux-ci une expérience de travail qui aide à réduire le chômage des jeunes. Un plus grand nombre d'emplois à temps partiel peut répondre aux besoins de bien des gens qui ne veulent pas travailler à temps plein, soit par choix ou parce que leur temps doit être divisé entre le travail et le soin des enfants.

Lorsque la multiplication des emplois à temps partiel fait partie d'une stratégie d'embauche contrôlée, cela doit être expliqué aux employés. Si les employés n'acceptent pas cette stratégie, les conventions collectives sont aptes à constituer un obstacle important qui empêche d'augmenter le nombre des emplois à temps partiel dans le cadre d'une stratégie de l'embauche contrôlée.

. Relocalisation: les politiques de l'embauche préférentielle au sein de l'entreprise peuvent jouer un rôle important dans l'entreprise qui veut s'occuper de ses gens. On peut partir des pratiques passées consistant à appliquer cette politique dans chaque usine pour l'étendre aux autres usines en fournissant au besoin des allocations raisonnables de relocalisation. Un des obstacles qui peuvent surgir à cet égard, c'est que l'employé peut perdre son ancienneté lorsqu'il

est muté d'une usine à une autre.

4. Traitement des employés déplacés

L'approche consistant à «s'occuper de ses gens» peut amener des entreprises à adopter des politiques de plein emploi ou de non-licenciement. Il est pratique d'agir de la sorte uniquement dans le cas des entreprises dont les marchés connaissent une croissance rapide et là où l'entreprise est suffisamment souple pour que de telles politiques puissent fonctionner. Lorsque l'approche consistant à s'occuper de ses gens ne fait pas disparaître tout à fait les licenciements, il y a lieu d'adopter en totalité ou en partie les mesures suivantes:

. aviser les organismes gouvernementaux (fédéraux et provinciaux), la municipalité, les dirigeants de la localité et tout syndicat en cause dès que les circonstances le permettent et coordonner avec eux le travail d'aide aux employés.

. fournir une allocation de départ s'ajoutant à l'allocation habituelle et fondée sur les facteurs des années de service, de l'âge et du poste au sein de l'organisation. Une allocation équivalant à deux semaines pour chaque année de service constitue une politique suivie par de nombreuses entreprises et dépassant de beaucoup les exigences de la loi.

- fournir des services consultatifs aux employés au sujet des questions financières, des avantages sociaux, des options à la retraite et des services de placement et de recyclage.

- aider à relocaliser les employés en communiquant avec d'autres employeurs pour vérifier s'il existe chez eux des postes vacants.

- aider les employés à se trouver un autre emploi en leur fournissant des renseignements sur la présentation du curriculum vitae, la manière de se présenter aux entrevues avec les employeurs éventuels et la manière de remplir un formulaire de demande de travail.

5. Conception et qualité du travail

Ce sont les pratiques et politiques prises par la direction en matière d'application, et non l'adoption des techniques nouvelles, qui déterminent si les emplois résultant des changements technologiques seront intéressants et propices à la réalisation de soi ou, au contraire, trop faciles, monotones et ennuyeux. La direction doit reconnaître qu'elle obtiendra les meilleures améliorations de productivité à la suite de l'adoption des technologies nouvelles si les emplois sont conçus de manière à répondre aux besoins et aux exigences des personnes. Il peut être utile, à cet égard, de faire participer les employés aux décisions concernant la conception des tâches.

Les craintes des employés de voir le contrôle des tâches servir à la surveillance des employés peuvent se fonder sur l'incompréhension et la méfiance. Les employeurs doivent veiller à ce que les employés ne se méprennent ni sur la nécessité ni sur l'utilisation du contrôle que rendent possibles les changements technologiques. Lorsque le contrôle est incorporé à l'évaluation du rendement des employés, cette mesure est plus efficace et moins négative si l'employé comprend les objectifs établis, si la réalisation de ces objectifs n'est qu'un élément de l'évaluation du rendement et si le contrôle n'est pas permanent.

6. Compétences et ancienneté

Les compétences ou l'ancienneté dans l'attribution des emplois, c'est là une question dont on discute depuis longtemps et les changements technologiques ne peuvent qu'accroître la fréquence et l'importance des conflits de ce genre. Il est habituellement plus important, aujourd'hui, que les sociétés fournissent des promotions et des cours de formation se fondant sur le rendement et sur les compétences. Toutefois, dans les situations de licenciement, il importe que les entreprises respectent leur politique de s'occuper de leurs gens en reconnaissant la loyauté et l'ancienneté. Habituellement, dans le cas des décisions qui ne supposent pas de licenciement, les compétences demeurent et devraient demeurer plus importantes que l'ancienneté dans les décisions relatives à l'attribution des emplois.

7. Partage des gains

Le partage des gains devrait être encouragé comme approche utile servant à convaincre les employés qu'ils profitent des changements technologiques et des efforts qu'ils déploient pour améliorer leur productivité. Le partage des gains peut se présenter selon des modalités diverses. S'il se traduit par la rémunération, il importe qu'on n'en vienne pas à le considérer comme un droit mais qu'il existe des gains réels qui soient mesurés et partagés. Le partage des gains peut se présenter sous la forme de politiques de plein emploi et de maintien du niveau de la rémunération pendant un certain temps si les changements technologiques réduisent la valeur relative d'un emploi donné. Ces approches communiquent aux employés les avantages des changements technologiques moins directement que l'incorporation du partage des gains dans les pratiques de rémunération. Cette dernière solution donne plus d'importance aux programmes actifs de communication qui montrent aux employés les relations mutuelles existant entre leurs emplois, le rendement de l'entreprise, la productivité et les changements technologiques.

8. Réduction de la semaine et de l'année de travail

Pour le maintien de la compétitivité internationale, aucune nouvelle réduction de la semaine ou de l'année de travail ne devrait se produire à l'heure actuelle. Ces réductions ne sauraient se réaliser que si des

réductions semblables sont effectuées dans les pays avec lesquels nous sommes en concurrence. Si l'on emploie plus de travailleurs en réduisant le temps de travail, on augmente les frais généraux et les coûts par rapport aux avantages. Il ne serait pas acceptable non plus de réduire la semaine de travail alors même que la rémunération et les avantages sociaux seraient réduits en proportion et que les coûts unitaires du travail seraient maintenus. Pour affronter avec succès la concurrence internationale, il nous faut adopter des changements technologiques qui réduisent, au lieu de les maintenir, les coûts unitaires de la main-d'oeuvre. À l'heure actuelle, la semaine de travail moyenne au Canada est plus courte que celle de nos concurrents américains et nous ne saurions réduire davantage la semaine de travail tout en maintenant notre position concurrentielle.

L'Association des manufacturiers canadiens
1 , rue Yonge
Toronto (Ontario)
M5E 1J9
Tél. (416) 363-7261
Télex: 065-24693

Le président du Comité des relations industrielles
W.F. VAN GELDER

Le directeur Questions de politique sociale
G.E. LLOYD

Bureaux dans tout le Canada

Vancouver. Edmonton . Regina . Winnipeg . Toronto . Ottawa . Montréal . Moncton . Charlottetown . Halifax . Saint-Jean (T.-N.)

APPENDICE "TRAV-5"

EXPOSÉ DE L'ASSOCIATION DES MAUFACTURIERS CANADIENS PRESENTÉ AU COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION DE LA CHAMBRE DES COMMUNES AU SUJET DU PROJET DE LOI C-34, LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
18 JUIN 1984

Le projet de loi C-34 propose des modifications importantes au Code canadien du travail. Les observations de l'A.M.C. se limitent aux modifications qui touchent de près les manufacturiers. De plus, nous recommandons des modifications au Code afin qu'il tienne compte des questions que les manufacturiers trouvent importantes.

A - Partie III - Normes de travail

1. Congé accordé aux employés pour soins d'enfants

- Les dispositions ajouteront aux coûts de fonctionnement et d'administration des employeurs en les obligeant à apporter des modifications aux politiques et pratiques en matière de personnel, ainsi qu'en accordant de nouveaux droits aux employés. Il est toutefois très difficile d'évaluer ces coûts. Les employeurs peuvent également avoir à assumer des coûts plus élevés directement en rapport avec les avantages sociaux des employés.

- Bien qu'il ne soit pas obligatoire de payer l'employé en congé, les pressions pousseront les gouvernements à assurer un minimum de quinze semaines de congé de parternité en vertu de l'assurance-chômage dans le cas d'un enfant naturel.

- Des pressions se feront également sentir pour étendre les prestations d'assurance-chômage au maximum de 41 semaines de congé de maternité et de 24 semaines de congé de parternité ou pour l'adoption d'un enfant.

- Les employeurs devront faire face aux exigences des syndicats et même, éventuellement, des employés non syndiqués en vue de congés payés, soit par

l'augmentation des prestations d'assurance-chômage, soit par un salaire entier ou partiel lorsque l'assurance-chômage ne couvre pas toute la durée du congé.

- Les normes de travail réglementaires devraient refléter les normes en vigueur dans le milieu du travail, telles qu'elles sont établies dans la politique de l'employeur ou dans la convention collective. Les normes de travail réglementées doivent donc s'en tenir au minimum et doivent veiller à ce que chaque employé jouisse de conditions acceptables de travail comme les établisse la pratique. Lorsque les normes réglementées vont au-delà de ce qui a été établi par une majorité d'employeurs au moyen de négociations collectives, elles ne peuvent plus être considérées comme des normes acceptables. Elles établissent plutôt de nouvelles conditions de travail plus élevées. Les normes proposées pour les congés parentaux sont un bon exemple. Ces questions n'ont jamais dominé dans les négociations collectives et elles n'ont jamais été une cause de grève pour les employés.

- Les propositions de Travail Canada pourraient donner l'exemple et encourager les provinces à adopter des mesures législatives semblables qui ne peuvent avoir que des effets nuisibles pour les employeurs.

- À l'heure actuelle, les mesures législatives provinciales sont minimes dans ce domaine. Par exemple, le congé pour l'adoption d'un enfant se résume comme suit: en Nouvelle-Écosse: une employée a droit à quatre semaines au plus lorsque l'enfant à cinq ans ou moins; en Île-du-Prince-Édouard: une employée a droit à cinq semaines au plus si l'enfant à six ans ou moins; au Québec: un employé a droit à deux jours de congé au plus; en Saskatchewan: un employé a droit à six semaines de congé au plus s'il était employé pendant 12 mois consécutifs. Seule la Saskatchewan prévoit un congé de parternité d'un maximum de six semaines pour une personne qui a été employée pendant 12 mois consécutifs.

- Si Travail Canada souhaite faire savoir aux employeurs que les congés parentaux sont une condition adéquate de

travail, il aurait dû déposer des dispositions minimales et non dépasser ce qui existe déjà dans les règlements provinciaux.

- En dépit des interdictions réglementaires, les congés prolongés, existants ou éventuels, particulièrement dans le cas des employées, nuiront aux possibilités d'avancement. Cela vient à l'encontre d'un autre objectif important du gouvernement qui vise à avoir plus de femmes dans les emplois traditionnellement réservés aux hommes. En comblant des postes clés, les employeurs doivent pouvoir s'attendre à une continuité raisonnable dans le rendement et la possibilité de congés prolongés empêchera les employées d'occuper des postes de responsabilités.

a) Admissibilité

- L'A.M.C. s'oppose au projet de réduire la période d'admissibilité de 12 mois à 3 mois d'emploi continu.

- Cette période de 3 mois est simplement trop courte.

- Un employé ayant travaillé trois mois n'aura peut-être pas terminé sa période d'essai et ne sera peut-être pas encore complètement formé.

- L'employé de remplacement aura probablement besoin d'une certaine formation, peut-être même importante.

- Lorsque l'employé reprendra son travail, il aura peut-être moins d'ancienneté et d'expérience que l'employé qui l'a remplacé.

- La courte période d'admissibilité sera coûteuse à l'employeur du point de vue de l'administration et du fonctionnement.

- La période d'admissibilité devrait au moins être aussi longue que le congé permis, qui serait de 9 mois si on se fie aux modifications proposées.

b) Durée du congé

- L'A.M.C. n'est pas d'accord avec le congé de maternité prolongé de 24 semaines et de congé de parternité ou d'adoption de 24 semaines.

- Le congé est trop long et les droits qui l'accompagnent ne peuvent avoir que des effets nuisibles sur les opérations de l'employeur et sa productivité.

- Comme nous l'avons déjà mentionné, de tels congés sont bien plus que ce qui a cours dans l'industrie et n'ont jamais été une question importante des négociations collectives.

- Les congés non payés entraîneront des pressions en vue de versements supplémentaires en vertu de l'assurance-chômage et sur les employeurs pour que ceux-ci paient les congés.

- Si Travail Canada souhaite faire savoir que les congés parentaux sont souhaitables, il devrait proposer une période beaucoup plus courte qui pourrait se prolonger avec le temps selon les souhaits de toutes les parties.

c) Conseils relatifs à l'emploi, la promotion ou les possibilités de formation

- Ces exigences peuvent imposer de plus grandes obligations à l'employeur en ce qui a trait aux employés en congé que celles dont jouissent à l'heure actuelle les employés au travail.

- Pour une grande entreprise, qui comporte de nombreux départements et installations, cette disposition créerait des difficultés administratives considérables.

- Si de telles exigences sont maintenues, elles ne devraient s'appliquer qu'aux possibilités annoncées habituellement aux employés par les placards ou les feuillets d'information de l'entreprise et qu'aux lieux de travail où l'emploi est vacant.

- La disposition ne doit pas s'appliquer dans les cas où

le poste est comblé par une décision interne de l'entreprise qui n'est généralement pas communiquée aux employés.

- L'exigence pourrait empêcher l'entreprise de combler les postes de responsabilités d'une manière efficace.

d) Réintégration de l'employé au même emploi ou à un emploi comparable avec le même salaire et les mêmes avantages

- L'employé doit réintégrer le même emploi, à moins qu'un "motif valable" l'en empêche. Un "motif valable" pourrait être défini dans les règlements. Une réorganisation ou une réduction du travail qui élimine l'emploi ou qui fait que l'employé n'a plus l'ancienneté pour occuper cet emploi sera-t-elle considérée comme un motif valable? Si la réponse est non, la disposition pourrait se heurter aux accords des conventions collectives et être injuste à l'égard d'autres employés qui possèderaient l'ancienneté requise.

- Si un "motif valable" existe, l'employé peut alors réintégrer un emploi comparable avec le même salaire et les mêmes avantages et au même endroit. Qu'arrive-t-il s'il n'y a pas d'emploi comparable ou même tout autre emploi à cet endroit? Ou à tout autre endroit dans l'entreprise? Qui plus est, un emploi comparable peut comporter des fonctions semblables mais avec un salaire moins élevé. Il serait injuste que l'employé qui revient reçoive un meilleur salaire que les autres employés qui remplissent les mêmes fonctions.

- L'employé peut être réintégré dans un même emploi mais si le salaire a diminué, en raison, par exemple, de la situation financière de l'entreprise, il serait alors injuste que cet employé reçoive un salaire plus élevé que les autres employés qui remplissent les mêmes fonctions.

- Ce même emploi peut être occupé par un employé qui possède plus d'ancienneté et, dans certains cas, la convention collective ne permettra pas que l'employé qui

revient "déloge" l'employé qui a plus d'ancienneté et qui occupe l'emploi.

- Le projet prévoit, dans le cas d'une réorganisation qui se produirait pendant que l'employé est en congé, que l'employé aurait droit, au moment de sa réintégration, de recevoir le salaire et les avantages auxquels il aurait droit s'il avait travaillé au moment de la réorganisation. La disposition laisse entendre qu'une réorganisation entraînera une augmentation de salaire, alors qu'il se peut qu'elle entraîne une réduction des responsabilités et un salaire moins élevé. Dans ce cas, l'employé ne devrait pas avoir droit au salaire qu'il recevait avant de prendre son congé, mais au salaire qui accompagné l'emploi que l'employé occupera à son retour.

e) Avantages des employés

- Le projet prévoit que les avantages en matière de retraite, de maladie et d'invalidité s'accumuleront pendant le congé mais, lorsqu'un employé est habituellement tenu de verser une cotisation, il doit le faire pour conserver ses droits, sinon l'emploi occupé lors de son retour au travail est réputé être le prolongement ininterrompu de l'emploi occupé avant le congé.

- Cette disposition signifie-t-elle que l'employeur devra verser une partie des cotisations de l'employé en congé s'il verse de telles cotisations pour les employés au travail? Si c'est le cas, les coûts salariaux de l'employeur vont augmenter si celui-ci doit verser deux fois des cotisations, celles de l'employé en congé et celles de l'employé qui l'a remplacé.

- Les employeurs pourront-ils décider de faire payer une prime à l'employé en congé parental pour qu'il conserve ses droits aux avantages, même si l'employeur verse une partie ou la totalité des cotisations des employés au travail? L'A.M.C. recommande qu'une telle mesure soit permise.

- La politique de l'employeur en matière d'avantages des employés en ce qui a trait aux employés en congé pourra-t-elle s'appliquer aux employés en congés parentaux? Nous recommandons que les employés en congés parentaux n'aient pas plus de droits que ceux qui ont pris des congés d'autre nature.

- Il sera difficile de conserver les avantages en matière de retraite dans le cas des régimes de retraite à cotisation fixée d'avance lorsque la cotisation de l'employé est calculée en fonction de son salaire ou lorsque l'employeur verse une partie de la cotisation car il n'aura aucun salaire à partir duquel pourra se calculer la cotisation. Le projet de loi ne prévoit pas cette situation. Qui plus est, en ce qui a trait au versement de l'employeur à un régime de retraite à cotisation fixée d'avance, celui-ci verse une somme globale calculée en fonction de l'âge, de la durée d'emploi et des salaires de tout le groupe d'employés et ne permet pas un versement dans le cas d'un seul employé. Il serait donc assez difficile à l'employeur de calculer le montant qui doit être versé par l'employé pour accumuler du service pendant qu'il est en congé et il n'existe aucun revenu à partir duquel on peut calculer la cotisation.

- L'A.M.C. recommande que l'employeur ne soit pas obligé de verser une cotisation au régime de retraite à cotisation fixée d'avance pour les employés en congé, mais que l'employé puisse le faire s'il le souhaite. Il conviendrait d'élaborer des règles précises si on veut permettre à l'employé de verser sa cotisation.

f) Promotion des employés

- Il n'est pas réaliste de demander à un employeur de ne pas tenir compte de la grossesse d'une employée ou de l'intention de l'employé de prendre un congé lorsque l'employeur doit prendre une décision en matière de promotion ou de formation.

- L'employeur a habituellement besoin que l'emploi soit occupé dans le présent et non à l'avenir. La

productivité de l'employeur sera diminuée si celui-ci ne peut pas prendre la décision menant à une plus grande efficacité. L'A.M.C. recommande donc que cette disposition soit abrogée.

g) Pouvoir de fixer des règlements

- L'A.M.C. recommande que tout projet de règlement soit communiqué aux parties intéressées afin que celles-ci puissent l'examiner avant que le règlement devienne définitif.

2. Congé de maladie

- L'interdiction de congédier ou de mettre à pied un employé pendant les 12 premières semaines de maladie ou pendant la période au cours de laquelle l'employé reçoit un traitement en vertu d'indemnisation, s'étendra à la suspension, la rétrogradation ou aux mesures disciplinaires à l'égard de l'employé.

- Bien que la majorité des employeurs ne congédieraient pas, ni ne prendraient d'autres mesures à l'encontre d'employés absents pour cause de maladie ou de blessure, l'employeur est parfois obligé de congédier un employé qui s'absente trop souvent (qu'il s'agisse de courtes ou longues absences, ou d'une absence justifiée par un certificat médical) lorsqu'il n'a aucune raison d'attendre de son employé que celui-ci remplisse les obligations de son emploi. Le Code ne devrait pas empêcher qu'une mesure soit prise dans un tel cas.

- Le projet de loi prévoit que l'employé qui est absent pour cause de maladie ou de blessure aura droit à certains avantages, les mêmes que ceux prévus pour l'employé en congé parental. Les mêmes préoccupations et questions exprimées au sujet du congé parental s'appliquent aussi à l'employé en congé de maladie.

3. Harcèlement sexuel

- L'A.M.C. est d'accord avec l'interdiction mentionnée dans le projet de loi au sujet du harcèlement sexuel et avec le fait qu'un employeur diffuse une déclaration de

principes sur le harcèlement sexuel.

- Notre seule préoccupation porte sur le fait que l'employeur puisse avoir à traiter avec deux organismes différents du gouvernement fédéral s'il devait y avoir plainte. La Loi canadienne sur les droits de la personne a déjà été modifiée en vue d'interdire le harcèlement sexuel. L'A.M.C. se demande si Travail Canada a consulté la Commission canadienne des droits de la personne au moment de l'élaboration du projet. L'A.M.C. préférerait qu'il n'y ait qu'un seul organisme gouvernemental responsable de la question du harcèlement sexuel de façon à éviter la possibilité de conflits lorsqu'une plainte est déposée.

4. Congé payé pour un jour férié dans le cas des employés à temps partiel

- Il est proposé qu'un employé dont les conditions d'emploi ne lui permettent pas de travailler au moins 15 des 30 jours qui précèdent un jour férié reçoive 1/20 du salaire qu'il a gagné au cours des trente jours précédant le jour férié. Ce projet accorderait aux employés à temps partiel un meilleur traitement que celui accordé aux employés à temps plein qui, pour une raison ou une autre, ne travaillent pas le temps requis.

- Nous admettons que Travail Canada tente de réparer une injustice de la loi actuelle, mais des différences dans les conditions de l'emploi créeront toujours des injustices. Là où il y a une règle d'admissibilité, il y aura toujours quelqu'un qui ne satisfera pas entièrement aux conditions. Nous croyons que les mêmes conditions doivent s'appliquer aux employés à temps partiel et à temps plein. Une possibilité est qu'un employé soit admissible au congé férié payé s'il a travaillé 15 des 30 jours précédant le jour férié ou si l'employé a travaillé un certain pourcentage (40 ou 50 p. cent) des heures normales de travail.

- Travail Canada étudie actuellement les conditions d'emploi des employés à temps partiel et nous aurions préféré que toute modification législative des

conditions de travail attende que Travail Canada est terminé son étude.

5. Exemption à la Partie III

- L'A.M.C. croit que toute mesure législative en matière de normes de travail doit fixer un minimum de conditions acceptables de travail pour les employés qui n'ont pas de syndicat. Nous recommandons donc que le Code contienne une disposition qui permette aux parties d'une convention collective de décider que l'une ou la totalité des normes ne s'appliqueront pas. Cela démontrerait la confiance du gouvernement à l'égard des conventions collectives, offrirait une plus grande souplesse au cours des négociations, permettrait aux parties de négocier en fonction de leurs priorités, permettrait d'établir des conditions dictées par les circonstances et éviterait la possibilité de conflits sur la façon d'appliquer une norme.

- Les normes réglementaires sont fournies par le gouvernement, ce qui signifie que les syndicats ne peuvent pas en revendiquer le crédit lorsqu'ils représentent les employés ou lorsqu'ils négocient au nom des employés. Les syndicats vont donc essayer de négocier quelque chose de plus que ce que les normes prévoient, même lorsque les normes accordent un droit qui va bien au-delà de ce qu'un syndicat aurait négocié ou de ce qu'aurait accordé une entreprise. L'application des normes aux employés syndiqués exerce une plus forte pression sur l'employeur lors des négociations et élimine la possibilité de certaines contreparties qui sont intrinsèques au processus de négociation.

- La compétence fédérale en matière de travail s'applique à une grande variété d'industries et d'employeurs. L'application de normes uniformes de travail rend les parties incapables de tenir compte adéquatement des circonstances extrêmement variées qui existent au sein du milieu de travail qui relève de la compétence fédérale.

B - Partie IV - Hygiène et sécurité professionnelle

1. Droit au refus de travailler en cas de danger

- La modification importante dans le droit de refuser tout travail dangereux est l'élimination de l'exigence voulant que le danger soit imminent pour que ce droit puisse s'exercer. L'A.M.C. n'est pas d'accord avec cette modification car les employés et les syndicats pourront en déduire que ce droit de refus n'est plus lié à l'imminence du danger.

- Il y a la possibilité d'un arrêt concerté du travail, qui serait équivalent à une grève illégale, si plusieurs employés exercent leur droit individuel au refus en même temps.

- Le retrait du mot "imminent" entraîne aussi la possibilité pour un individu d'alléguer que la condition constitue un danger envers la santé à long terme. Il serait probablement difficile de prouver qu'un danger à long terme n'existe pas; ainsi de tels refus pourraient créer de longues interruptions. Par exemple, un employé qui croit qu'un écran cathodique est dangereux ne pourrait se servir de l'argument d'un danger "imminent" pour étayer sa plainte, mais pourrait se plaindre d'effets sur la santé qui ne sont pas encore connus. Cela soulève la question de savoir comment ces plaintes seront traitées.

- La disposition révisée du droit de refus s'éloigne considérablement de la norme contenue dans la Convention de l'Organisation mondiale du travail adoptée en 1981. La Convention prévoit qu'un employé peut refuser de travailler s'il existe de façon continue un danger grave et imminent envers sa vie ou sa santé. Le gouvernement canadien a voté en faveur de cette Convention mais se propose aujourd'hui de s'en éloigner considérablement.

- Le paragraphe 86(5) donne au plaignant le droit de faire appel de la décision de l'agent de sécurité devant le Conseil canadien des relations de travail si l'agent décide qu'il n'existe pas de danger. L'A.M.C. recommande que l'employeur ait le même droit d'appel

devant le Conseil lorsqu'un agent décide qu'une situation est dangereuse et que l'employeur n'est pas d'accord.

- Il devrait y avoir une disposition qui prévoit que l'employeur peut affecter l'employé qui refuse de travailler à une autre tâche.

- Lorsqu'un employé refuse de travailler et qu'aucune autre tâche n'est disponible, l'employeur devrait pouvoir mettre à pied l'employé sans paie, de même que tout autre employé touché, sans que de telles mesures soient considérées comme des mesures disciplinaires et donc une violation par l'employeur du Code du travail. La capacité de mettre à pied devrait s'appliquer dans les cas où aucun autre travail n'est disponible, que l'employeur soit d'accord ou non sur le fait que la situation qui fait l'objet d'une plainte est dangereuse.

- L'A.M.C. n'est pas d'accord avec le paragraphe 90(4) proposé qui interdit qu'une plainte à l'égard d'un employeur qui a pris une mesure à l'encontre d'un employé soit réglée par l'arbitrage. L'arbitrage est la méthode acceptée en vertu de la Partie IV du Code pour le règlement définitif de différends entre un employé syndiqué et son employeur. L'A.M.C. croit qu'il ne convient pas que le gouvernement s'éloigne du processus d'arbitrage en légiférant dans un cas particulier où celui-ci n'est pas possible. Nous recommandons donc que le Conseil s'occupe des plaintes provenant des employés non syndiqués en ce qui a trait aux mesures disciplinaires et qu'on ait recours à l'arbitrage dans le cas des plaintes émanant d'employés syndiqués.

2. Comités d'hygiène et de sécurité et représentants

- L'A.M.C. appuie les ententes volontaires ou négociées en vertu desquelles les employés participent aux questions de sécurité et d'hygiène. Les parties s'engageront davantage à l'égard de la réussite d'un tel comité. Les parties accepteront de plus grandes responsabilités si elles formulent elles-mêmes les ententes plutôt que de voir une mesure législative leur

imposer les attributions du comité. Une mesure législative signifie une moins grande responsabilité de la part des parties en cause envers l'élaboration de leurs propres procédures, peut-être un manque de mesures au-delà de celles qui sont légalement requises et trop d'efforts à se conformer à des procédures administratives encombrantes au détriment de l'hygiène et de la sécurité.

- L'A.M.C. ne voit pas la nécessité de modifier la présente loi qui donne au Ministre le pouvoir d'exiger la création d'un comité, lorsque les circonstances s'y prêtent, et permet autrement aux parties de créer ce comité volontairement.

- Rien ne démontre que des comités obligatoires ont efficacement amélioré l'hygiène ou la sécurité.

- Nous ne voyons pas non plus la nécessité d'un représentant à l'hygiène et à la sécurité dans une petite entreprise ni dans un lieu de travail où aucun comité n'a été créé. Un employé peut se plaindre directement à l'agent de sécurité au sujet d'une violation présumée au Code ou au sujet d'une condition dangereuse.

- Nous remarquons que le paragraphe 92(3) permet au Ministre d'exempter un employeur de l'exigence de créer un comité dans le cas d'un lieu de travail qui présente peu de risques pour la sécurité ou la santé. Toutefois, pour les employeurs qui possèdent de nombreux lieux de travail différents, ce sera un fardeau de préparer des demandes individuelles. Nous recommandons donc que s'il y a plusieurs lieux de travail qui présentent les mêmes caractéristiques, une demande serait suffisante pour tous les lieux de travail. Toutefois, même si le Ministre accorde une exemption, l'employeur devra toujours nommer un représentant à l'hygiène et à la sécurité. Si le lieu de travail présente peu de risques pour la santé ou la sécurité, il n'y a donc nul besoin d'un représentant à l'hygiène et à la sécurité; il faudrait donc une autre exemption dans ce cas.

C. Partie V

1. Précompte des cotisations syndicales

- Le projet de modifier le Code pour qu'il soit prévu un précompte obligatoire des cotisations syndicales dans la convention collective, lorsque le syndicat en fait la demande, et applicable à tous les employés de l'unité de négociation, qu'ils soient syndiqués ou pas, vient de demandes faites par le patronat et d'une recommandation contenue dans le rapport du groupe de travail sur les méga-projets. Toutefois, aucun organisme patronal important n'était représenté dans le groupe de travail et les représentants du monde des affaires, qui étaient nommés à titre individuel, n'ont pas été autorisés par les organismes patronaux à accepter le précompte obligatoire des cotisations syndicales.

- L'A.M.C. a plusieurs raisons fondamentales de s'opposer au précompte obligatoire des cotisations, notamment:

a) Bien que le Code donne aux personnes le droit à la liberté d'association avec un syndicat, cela doit aussi comprendre la liberté de ne pas s'associer. Le projet voulant que toutes les personnes qui font partie d'une unité de négociation doivent verser des cotisations, qu'elles soient syndiquées ou pas, viole le droit d'une personne à la liberté d'association et à la liberté de choix et comme tel, est une négation d'une justice naturelle. L'exigence des syndicats voulant une mesure législative prévoyant le précompte des cotisations est un exemple des éléments coercitifs des syndicats, difficilement l'organisme démocratique et l'association volontaire qu'ils prêchent;

b) il faut encourager et obliger les syndicats à se comporter d'une manière responsable et à tenir compte de l'opinion de la majorité de l'unité de négociation. Le précompte obligatoire des cotisations donne aux syndicats la garantie d'accès à des fonds, mais ne les oblige pas à se conduire de façon responsable et à répondre de leurs actes devant l'unité de négociation de manière à conserver sa confiance et à s'assurer du

versement volontaire des cotisations. Le gouvernement devrait se préoccuper davantage de protéger les droits des personnes plutôt que de mettre l'accent sur la protection du statut des syndicats;

c) légiférer au sujet du précompte des cotisations nuit au processus de négociation collective. Prendre en considération les intérêts des deux parties et en arriver au règlement de priorités divergentes est l'essence même de la négociation collective. Le précompte des cotisations est important pour les syndicats, mais légiférer sur cette question élimine la possibilité de l'employeur à atteindre un objectif, comme trouver un moyen d'accroître la productivité, ce qui fait partie du processus de contrépartie;

d) légiférer au sujet du précompte des cotisations est un exemple du genre de mesures mises en oeuvre au cours des dernières années dans le domaine des relations patronales-syndicales qui ont contribué à donner à notre économie une tendance hautement inflationniste;

e) un désaccord au sujet du précompte des cotisations se produit habituellement au cours des négociations d'une première convention collective. A ce moment-là, les syndicats n'ont pas eu l'occasion de prouver qu'ils allaient se conduire d'une manière responsable et qu'ils méritent donc l'appui financier de tous les employés. Qui plus est, en raison de la nature du processus d'accréditation, le degré de l'appui accordé au syndicat par les employés ne peut être assuré. Au cours des négociations d'une convention ultérieure, le précompte des cotisations ne sera peut-être pas une question importante car le syndicat aura eu l'occasion de prouver qu'il méritait l'appui financier des employés.

- L'A.M.C. recommande que le précompte des cotisations ne fasse pas l'objet d'une mesure législative. Toutefois, si le précompte des cotisations doit devenir obligatoire, il ne devrait s'appliquer que lorsque le syndicat est accrédité à la suite d'un scrutin secret parmi les employés et le syndicat devra recevoir l'appui d'au moins les deux tiers des employés.

2. Les procédures d'accréditation

- Le gouvernement pourrait clairement démontrer qu'il souhaite protéger le droit d'une personne à la liberté de choix en modifiant le Code afin qu'il prévoit que les droits de négociations ne seront accordés à un syndicat que s'il obtient un appui majoritaire de employés de l'unité syndicale proposée, à la suite d'un scrutin secret sous la surveillance du Conseil canadien des relations du travail. Cela enlèverait au Conseil le pouvoir discrétionnaire d'accréditer un syndicat en fonction du pourcentage d'employés dans l'unité qui ont signé une carte de membre.

- Le fait que certaine demande d'accréditation sont suivies de pétitions des employés qui avaient signé une carte de membre et qui souhaite l'annuler, démontre que les cartes signées ne représentent pas toujours les souhaits de tous les employés qui ont signé.

- Les statistiques du Conseil canadien des relations du travail des dernières années montrent qu'au moins 75 p. cent des accréditations touchent 50 employés ou moins, mais que la durée moyenne des procédures est passée de 60 à 120 jours. Les délais de plus en plus longs montrent l'urgence de réviser toute la procédure d'accréditation afin de déterminer plus rapidement le résultat de la demande et, ainsi, d'éliminer l'incertitude quant aux souhaits des employés et à la nature représentative du syndicat. Un processus plus rapide est à l'avantage des employés, du syndicat, de l'employeur et du gouvernement. L'A.M.C. recommande donc les procédures suivantes:

  - toutes les demandes légitimes d'accréditation devraient se décider par un scrutin secret, surveillé par le Conseil, parmi les employés de l'unité proposée;

  - un scrutin devrait avoir lieu dans la semaine dans laquelle la demande a été reçue;

  - un syndicat devrait avoir droit à un scrutin s'il peut démontrer un appui d'au moins 30 p. cent des employés au moyen de cartes signées;

- l'exigence qui veut que des frais d'inscription soient perçus au moment de la signature d'une carte devrait être éliminée;

- on pourrait avoir recours à une pétition plutôt qu'aux cartes de membre signées.

- Lorsqu'un syndicat est accrédité à la suite d'un scrutin, les deux parties peuvent envisager la négociation collective avec confiance, sachant que le syndicat représente la majorité des employés. Malheureusement, de nombreuses accréditations sont décidées par le Conseil sans la tenue d'un scrutin et souvent sans même avoir entendu les deux parties.

- Il convient de noter que la Nouvelle-Écosse a adopté, il y a quelques années, une procédure exigeant que l'accréditation soit décidée par un scrutin secret. A notre connaissance, il n'y a eu aucune grève de première convention collective depuis lors. Qui plus est, la Colombie-Britannique a adopté récemment une mesure législative semblable. Travail Canada pourrait donner l'exemple aux autres provinces pour que les décisions d'accréditation soient fondées sur les résultats d'un scrutin secret.

3. Bulletins de vote d'accréditation

- L'A.M.C. n'est pas d'accord avec le projet voulant, lorsque plus de deux choix sont inscrits au bulletin de vote, que le choix de ne pas être représenté par un syndicat soit éliminé par le Conseil lors d'un scrutin subséquent, si une majorité des voix est en faveur de la représentation par un syndicat.

- L'A.M.C. recommande, dans le cas des bulletins de vote, que le choix de ne pas être représenté doit toujours être conservé et que le syndicat qui reçoit le moins d'appui soit éliminé du prochain scrutin.

- Cette modification signifie que si deux syndicats se disputent le droit de représenter les employés, et

qu'ils obtiennent conjointement 55 p. cent des voix, alors que 45 p. cent auront voté contre une représentation par un syndicat, le choix de non représentation serait abandonné. Les employés qui ne souhaitent pas un syndicat ne devraient pas être privés de leur liberté de choix de cette manière.

- L'A.M.C. croit que la décision à prendre quant à une demande d'accréditation est fondée sur deux principes qui sont: la représentation par un syndicat ou la non représentation. Il faut donc que le choix d'une non représentation soit toujours conservé lors de tout scrutin, qu'il ait reçu peu de voix ou pas, et le syndicat qui a reçu le moins de voix sera abandonné avant la tenue d'un nouveau scrutin. Cela est nécessaire pour protéger les droits des personnes qui ne veulent pas être représentées par un syndicat ou qui préferrent ne pas avoir de syndicat plutôt qu'un syndicat qu'ils n'appuieraient pas. Si le choix de la non représentation est abandonné, l'un des principes cités plus haut n'existe plus.

4. Vote de grève

- Étant donné que le Code canadien du travail s'applique aux employeurs dans le domaine des transports et des communications, un arrêt de travail peut causer un tort considérable au public et nuire grandement à l'économie. Le gouvernement devrait donc adopter des mesures pour s'assurer que les grèves qui ont lieu sont autorisées convenablement et qu'une majorité les appuie au sein de l'unité de négociation. L'A.M.C. recommande que le Code soit modifié de la façon suivante:

- avant qu'une grève puisse avoir lieu légalement, le syndicat devrait avoir à tenir un scrutin secret en vue d'un vote de grève;

- le scrutin devrait être surveillé par Travail Canada;

- pour qu'une grève soit autorisée, il faut qu'elle soit appuyée par la majorité des membres d'une unité de négociation, non la majorité de ceux qui votent;

- un vote ne devrait pas être permis avant la conclusion des négociations et de la conciliation, la dernière offre de l'employeur ayant fait l'objet d'un scrutin;

- il devrait y avoir une disposition qui permette aux employés, à l'employeyr ou au syndicat de contester la validité d'un scrutin à la suite d'irrégularités.

5. Évolution technologique

- L'A.M.C. n'est pas d'accord avec le projet d'accroître la durée de l'avis au sujet d'un changement technologique important de 90 à 120 jours. Plusieurs employeurs et syndicats sous la compétence fédérale ont négocié des procédures qui traitent du changement technologique avec pour résultat que le Code ne s'y applique pas.

- La période plus longue d'avis complique la négociation collective en interrompant les ententes qui fonctionnaient bien. Les syndicats peuvent insister sur une plus grande sécurité d'emploi de manière à se prévaloir de l'exemption du Code et cela pourrait accroître la difficulté de conclure une entente mutuellement acceptable.

- L'A.M.C. n'a vu nulle part l'obligation de donner un avis de 120 jours dans une loi.

- L'A.M.C. croit que les démarches volontaires sont préférables à une mesure législative lorsqu'il s'agit d'aborder les effets de l'évolution technologique sur les employés. À cet égard, notre conseil d'administration a approuvé et nous avons publié pour tous nos membres des lignes directrices sous le titre de "CMA Management Guidelines for Implementing Technological Change". Les lignes directrices visent les avis à donner, les démarches de la direction, les communications, le recyclage et le transfert, le traitement des personnes licenciées, la conception du

travail, la qualité du travail, les aptitudes, l'ancienneté et le partage des gains. Les lignes directrices ont été déposées devant le Comité.

6. Ententes au sujet des méga-projets

- L'A.M.C. exprime de fortes réserves quant à la disposition voulant faciliter la négociation d'une convention collective applicable à toutes les parties engagées dans un méga-projet.

- Ce genre de mesure législative pourrait mener à des mesures semblables dans les provinces voulant que les parties engagées dans un méga-projet puissent négocier en dehors du cadre établi par la loi pour la conduite des négociations collectives.

- Les ententes au sujet des méga-projets entraînent habituellement l'interdiction de toute grève et de tout lock-out, le prix exigé pouvant être des salaires plus élevés que ceux qui ont cours dans l'industrie de la construction. Cela peut entraîner une plus forte augmentation des salaires que partout ailleurs dans l'industrie, surtout s'il y a une pénurie de travailleurs spécialisés.

- Des gens de métier pourraient être attirés dans le secteur de la construction, augmentant ainsi leur salaire et créant une pénurie de compétences puisque les employés spécialisés seront attirés par la construction.

- Si un arrêt de travail se produit dans une partie de l'industrie de la construction, les employés en grève peuvent obtenir un emploi à court terme sur le projet, ce qui leur permet d'avoir droit aux prestations de l'assurance-chômage et font qu'il est difficile pour les autres employés de la construction de résister à une grève et aux demandes des syndicats qui ne sont pas économiquement justifiables.

7. Examen par le C.C.R.T. de ses ordonnances

- L'article 119 du Code donne au Conseil le pouvoir d'examiner, de modifier ou de changer l'une quelconque

de ses ordonnances ou décisions. Les employeurs s'inquiètent de la manière dont le Conseil a interprété et appliqué son pouvoir en vertu de cet article.

- Les employeurs avaient compris que cet article s'appliquait aux changements de procédures pour une accréditation (changement de nom d'un syndicat ou d'une entreprise par exemple). Toutefois, le Conseil a accepté et même favorisé l'idée que l'accréditation d'un syndicat peut être étendue par l'application de l'article 119. Cela peut avoir lieu sans qu'il y ait eu scrutin parmi les employés et sans tenir compte de leurs souhaits.

- L'A.M.C. recommande que l'article 119 comporte l'interdiction claire contre son recours en vue d'étendre d'une accréditation en ajoutant à une unité de négociation des employés qui n'en faisaient pas partie auparavant. Les employés non-syndiqués ne devraient être soumis qu'à l'application de l'article 124 du Code.

8.Déclarations de grève illégale ou de lock-out

- Les articles 182 et 183 donnent aux employeurs et aux syndicats le droit de faire appel au Conseil lorsqu'une des parties a déclaré une grève illégale ou un lock-out. Le Conseil, lorsqu'il considère que la mesure est illégale, a le pouvoir d'ordonner à la partie coupable de cesser. La formulation du Code est telle que le pouvoir du Conseil est limité à cette fonction quasi-judiciaire; toutefois, il est devenu clair que le Conseil, dans la pratique, essaie d'agir comme médiateur lors des conflits de ce genre, plutôt que se borner à déterminer les questions fondées sur les faits.

- Les employeurs s'inquiètent du fait que le Conseil puisse penser que sa fonction est uniquement quasi-judiciaire. Qui plus est, nous ne pensons pas que la formulation du Code donne au Conseil des pouvoirs de médiation. En fait, les tentatives du Conseil dans ce domaine visant à encourager l'employeur à prendre des mesures qui puissent mettre un terme à la grève illégale n'ont fait que prolongé le conflit dans certains cas.

- Les employeurs s'inquiètent aussi des effets des efforts de médiation du Conseil sur l'article 155 du Code qui prévoit qu'un conflit découlant d'une condition de la convention collective doit se régler par l'arbitrage. Les syndicats peuvent entreprendre ou menacer d'entreprendre une grève illégale pour résoudre des plaintes ou atteindre d'autres objectifs et dépendre pour cela des efforts de médiation du Conseil qui pourrait les aider à atteindre leur objectif, plutôt que de passer par les processus prévus de grief et d'arbitrage.

- Qui plus est, lorsque le Conseil tente d'agir comme médiateur quand un arrêt illégal se produit au cours des négociations, cette intervention ne fait que compliquer le processus de négocation pour les parties et tout médiateur ou conciliateur nommé par Travail Canada.

- Les employeurs ne croient pas que la formulation actuelle donne au Conseil le pouvoir d'agir comme médiateur dans les cas de grèves illégales ou de lock-out. Néanmoins, s'il y a des doutes, ce pouvoir devrait être retiré du Code et il faudrait qu'il soit clair que le Conseil se doit de déterminer ce qui se passe, de faire une déclaration et de délivrer une ordonnance lorsqu'un conflit aux termes de ces deux articles existe.

APPENDICE "TRAV-6"

DÉCLARATION D'ANDRÉ FORTIER
PRÉSIDENT DU COMITÉ NATIONAL DES RELATIONS INDUSTRIELLES
L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS
AU COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN D'OEUVRE
ET DE L'IMMIGRATION DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
SUR LA POSITION DE L'AMC
AU SUJET DU PROJET DE LOI C-34,
LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
18 JUIN 1984

Observations générales

L'Association des manufacturiers canadiens est heureuse de cette occasion de faire connaître au Comité permanent son opinion sur le projet de loi C-34. Au Canada, il semble que les gouvernements ont tendance à introduire régulièrement des amendements importants aux lois sur le travail. Il y a eu de notables amendements au Code en 1978, suivis en 1982 par des changements appréciables dans les procédures d'avis de dissolution de groupe. Nous nous trouvons actuellement devant un autre projet de loi qui propose des amendements substantiels au Code. Ceux-ci:

- auront pour les employés des conséquences opérationnelles, administratives et financières importantes;
- obligeront les compagnies à changer leur personnel et leurs pratiques en matière d'emploi;
- interféreront avec les négociations collectives;
- auront des conséquences néfastes pour les droits individuels; et
- obligeront Travail Canada à intensifier ses contrôles.

Étant donné l'importance de ce projet de loi, nous sommes heureux qu'il soit soumis à une évaluation et une étude complète du Comité par la voie d'audiences publiques.

Bien que les membres de l'AMC soient dans une grande mesure soumis aux lois du travail provinciales, à l'exception des usines de provendes et des producteurs de combustibles nucléaires, nous avons toujours porté un grand intérêt au code fédéral du travail pour deux raisons:

1. Les industries réglementées par le gouvernement fédéral sont largement reliées au service et donc fournissent des services aux manufacturiers. Si les coûts de ces industries augmentent du fait de la législation, les manufacturiers en subiront le contrecoup, et cela nuira à leurs possibilités concurrentielles; et
2. Le Code canadien du travail peut servir d'exemple aux provinces qui voudront l'imiter; les lois provinciales affecteront alors directement les activités opérationnelles et les coûts des manufacturiers.

L'AMC procède à l'examen de tout programme particulier concernant l'emploi, le travail, ou l'aspect social dans le contexte plus large des nombreux programmes d'emploi ou programmes sociaux dont les employeurs doivent tenir compte et qui représentent pour nous "les lois de l'endroit de travail". Les années 1970 ont été une période d'abondance et, à cette époque, tous les gouvernements canadiens se sont activement occupés à établir les "lois de

l'endroit de travail". Ces lois ont apporté des améliorations aux congés payés, aux jours feriés, au congé de maternité et d'avis de cessation d'emploi; elles ont étendu les droits de la personne et donné plus de pouvoirs aux enquêteurs et aux tribunaux; elles ont élargi la participation de l'employé à l'établissement de mesures d'hygiène et de sécurité en exigeant des comités conjoints obligatoires et en accordant le droit de refuser le travail lorsque la sécurité ou l'hygiène n'étaient pas assurées; enfin elles ont donné des droits supplémentaires aux syndicats et de larges pouvoirs aux commissions du travail chargées d'imposer des remèdes. Toute cette activité reflète les demandes faites au gouvernement par divers groupes intéressés.

Aussi méritoire et équitable que peut l'être un programme particulier, toutes ces initiatives ont augmenté les coûts de l'emploi, qu'il s'agisse de fiches de paye, de frais administratifs ou opérationnels. D'autres coûts comme l'assurance-chômage, la rémunération des salariés et les régimes de pension du Québec et du Canada ont aussi augmenté, soit en raison des nouveaux avantages sociaux accordés par la loi, de l'accroissement des cotisations légalement imposées, ou de l'escalade annuelle, automatique, des prestations. Durant les périodes d'abondance, les employeurs étaient plus aptes à absorber ou à supporter les coûts supplémentaires. Cependant, avec la récession économique de 1981, qui est devenue la crise la plus grave depuis les années 1930, les manufacturiers obligés de lutter pour survivre, ont ressenti plus durement les coûts de l'emploi. Il faut ajouter aux coûts imposés par la loi les autres coûts fixes dus aux programmes adoptés par les compagnies et aux résultats des

conventions collectives. Le seul moyen auquel de nombreuses compagnies pouvaient recourir dans leur combat pour se maintenir était l'abaissement des coûts. Du fait que les coûts de l'emploi sont pour la plupart des employeurs un facteur primordial, on en est venu à la mise à pied temporaire ou indéfinie des employés, ou à des cessations d'emploi immédiates. La grave situation de l'industrie qui était devenue évidente à la fin de 1981 a déterminé l'AMC à demander instamment aux gouvernements d'adopter un moratoire de deux ans pour toute nouvelle augmentation des coûts relatifs à l'emploi.

Cependant, les manufacturiers ont enregistré un message plus sérieux à leur propre intention. Ils ont reconnu que beaucoup d'employeurs pouvaient agir de leur propre chef et sans aide gouvernementale pour améliorer leur productivité. En 1982, l'AMC a publié La concurrence dans le village terrestre -- On n'est jamais mieux servi que par soi même, qui recommandait aux manufacturiers des initiatives pour s'aider eux-mêmes dans le domaine de la commercialisation, de la technologie, des finances et de la gestion des ressources humaines. Cette tendance s'est poursuivie en septembre 1983 par la présentation à la commission MacDonald d'un exposé de l'AMC intitulé "Façonner l'avenir à l'ère des ressources humaines".

Dans les deux documents, nous recommandions une meilleure gestion des ressources humaines grâce à des techniques comme la participation de l'employé, la formation et le perfectionnement, une organisation plus souple, une rémunération en accord avec les résultats obtenus ainsi qu'une collaboration employeur - syndicat plus effective.

La méthode "s'aider soi-même" prônée dans La concurrence dans le village terrestre faisait partie d'un programme de l'AMC pour aider les manufacturiers à survivre à la crise et à devenir plus compétitifs. Notre programme s'appelait "Opération survie et productivité" et reflétait les préoccupations des manufacturiers devant la faible augmentation de la productivité du Canada, au cours des années 1970, par rapport à nos principaux concurrents. Nous avons aussi pris note du classement attribué au Canada par le Forum européen du management dans son rapport sur la compétitivité industrielle internationale. Dans le rapport des années 1982, le Canada s'était classé cinquième de 22 pays industrialisés, mais était passé au sixième et au onzième rang, respectivement, dans les deux derniers rapports. Ainsi le Canada n'a pas lieu de se montrer satisfait de sa place dans l'arène de la concurrence internationale.

Avec la reprise économique, le gouvernement va subir des pressions, externes et internes, pour mettre en oeuvre des programmes de création ou d'extension d'emplois ainsi que des programmes sociaux. Les initiatives proposées portent sur le domaine des pensions, une plus grande protection contre la cessation d'emploi, des restrictions sur l'usage des présentoirs, des facilités d'engagement en rapport avec la situation familiale, l'action positive, le salaire égal pour un travail égal, des avantages salariaux, une meilleure réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, un Système d'information

sur les matières dangereuses utilisées au travail, un texte législatif régissant les avantages salariaux des employés à temps partiel, les congés de perfectionnement et une assurance pour remplacer les revenus en cas d'invalidité totale. C'est une liste très longue et qui préoccupae extrêmement les employeurs. C'est dans le contexte de ces initiatives que nous devons considérer des propositions spécifiques comme les amendements proposés au Code canadien du travail.

L'AMC soutient fermement le système d'aide sociale de base du Canada ainsi qu'un niveau minimum de normes d'emploi nécessaire pour rendre acceptables les conditions de travail. Cependant, nous sommes inquiets des effets sur la compétitivité de l'accroissement continu, sans coordination, des coûts des programmes. Par exemple, des gouvernements ont indiqué que la réforme des pensions est une priorité et ont proposé des changements substantiels aux lois qui affecteraient les régimes de pension dont l'employeur a la responsabilité. Les employeurs considèrent que la plupart de ces changements sont acceptables, bien qu'ils entraînent un accroissement des coûts. Cependant, certains d'entre eux ne sont pas d'accord sur le point de vue du gouvernement fédéral qui estime que la protection contre l'inflation doit être obligatoire. C'est trop coûteux pour que la plupart des employeurs puissent le supporter. Le Ministre des Finances a publié les propositions de réforme des pensions du gouvernement fédéral dans son budget du 15 février, dont elles font partie, et il les a fait suivre le 5 juin d'une ébauche de loi à ce sujet. Il est clair qu'il s'agit d'une question prioritaire, mais en même

temps, le gouvernement a déposé le projet de loi destinée à amender notablement le Code canadien du travail. En fin de compte, les employeurs font face chaque année à d'importantes augmentations des coûts dans le cadre de programmes statutaires.

L'AMC prie instamment le gouvernement fédéral ainsi que les gouvernements provinciaux de procéder avec précaution, lorsqu'ils veulent établir de nouveaux programmes, ou des programmes d'extension d'emploi, ou encore des programmes sociaux. Il faut considérer les conséquences de toute nouvelle initiative dans le contexte des autres changements proposés, déterminer les problèmes prioritaires et, lorsque cela est possible, s'attaquer immédiatement aux problèmes qui figurent au sommet de la liste des priorités. L'AMC recommande que certains gouvernements utilisent les critères suivants dans leur évaluation d'une question avant de mettre en train des programmes législatifs:

1. Les raisons pour établir des mesures législatives

Il faut se poser les questions suivantes:

- Est-ce que cette question d'intérêt prioritaire exige une loi?
- Le gouvernement essaye-t-il d'établir un modèle pour d'autres champs d'application?
- Le gouvernement suit-il l'exemple d'autres autorités?

- La loi est-elle destinée à répondre aux pressions de certains groupes d'intérêt?

2. Méthodes pour traiter les problèmes

Il faut se poser les questions suivantes:

- Est-ce que l'établissement de règlements législatifs constitue la seule façon ou la meilleure de régler le problème?
- Ce problème pourrait-il être réglé de plein gré par la politique de la compagnie?
- Pourrait-il être réglé par des négociations collectives?

3. Conséquences de la proposition

Voici les questions auxquelles on doit répondre:

- Quel en sera l'effet cumulatif en relation avec d'autres lois?
- Quelles seront les répercussions sur les coûts de l'emploi, la rentabilité et la compétitivité?
- Comment la proposition influera-t-elle sur les négociations collectives?
- Les employeurs pris individuellement et l'économie en général peuvent-ils supporter les conséquences de la proposition, et à quel moment?

À notre point de vue, un grand nombre des amendements proposés au Code canadien du travail ne représentent pas des changements d'intérêt prioritaire tel qu'ils exigent une loi, ni que la promulgation d'une loi soit la meilleure et la seule façon de régler ces questions. Dans la plupart des cas, celles-ci pourraient être traitées par la compagnie, spontanément, ou par des négociations collectives, selon les priorités des parties en cause. Nous ne croyons pas que Travail Canada ait évalué les effets des propositions sur les coûts de l'emploi, la productivité et la compétitivité, ni sur les négociations collectives.

Nous devons aussi examiner cette proposition d'amendements par rapport à un autre problème, également prioritaire, qui est le taux de chômage, en particulier le taux de chômage chez les jeunes. Dans une déclaration au Comité permanent le 29 mai 1984, le Ministre d'État pour la Jeunesse, l'honorable Céline Hervieux-Payette déclarait que "le gouvernement du Canada a placé le problème du chômage chez les jeunes au sommet de la liste de ses priorités".

Nous ne voyons rien dans le projet de loi C-34 qui puisse aider le gouvernement à venir à bout de cette obligation prioritaire qui est de réduire le chômage chez les jeunes. Aucune des propositions ne tend non plus à améliorer la productivité, la croissance économique, la compétitivité et la création d'emplois.

Quant aux relations employeurs-syndicats, l'AMC note que le préambule à la partie "Relations industrielles" du Code contient l'approbation du gouvernement concernant la liberté des négociations collectives. Le processus de négociation collective est bien établi au Canada, les parties font preuve de maturité, et elles peuvent établir les conditions les mieux adaptées aux circonstances. Cependant, en dépit de la confiance qu'il prétend avoir dans les négociations collectives, Travail Canada propose des amendements aux normes de travail, aux fonctions des représentants à l'hygiène et à la sécurité, et au pointage obligatoire des cotisations du syndicat, toutes questions qui pourraient très bien se régler par la négociation collective ou les relations continues employeurs-syndicats. Si le gouvernement a confiance dans les négociations collectives, il doit cesser d'intervenir dans ces relations et permettre aux parties de s'arranger entre elles.

Un grand nombre des propositions du projet de loi C-34 ont été élaborées à la fin de 1980 et dans le premier trimestre de 1981, alors que l'économie était prospère, avant que la crise se fasse sentir. Il y eut à cette époque des discussions avec les employeurs; l'AMC coordonnait les discussions au nom de 17 autres organisations d'employeurs. Certains des points ont été discutés en termes généraux, peu de détails étant disponibles. D'autres l'ont été plus en profondeur. Malheureusement, les propositions portant sur le congé familial ont subi des modifications importantes depuis nos discussions, augmentant ainsi les obligations financières des employeurs.

Le Canada connaît une crise depuis 1981. Il n'en est pas encore entièrement sorti. Ce que le gouvernement jugeait valable en 1981 doit être réévalué à la lumière des expériences des quelques années passées. Le Ministre du Travail a indiqué que Travail Canada avait eu de vastes consultations avec toutes les parties concernées afin de s'assurer qu'on avait bien étudié tous les sujets de préoccupation avant de prendre des mesures législatives. En fait, les consultations avec les organisations d'employeurs se sont effectivement terminées en juillet 1981, et, en dépit de demandes répétées, Travail Canada n'était pas prêt à reprendre les discussions au cours de la période de trois ans qui nous a menés à l'élaboration de ce projet de loi. Le Ministre a aussi indiqué que les différents points de vue reflétés dans les consultations avaient été soigneusement examinés lors de la rédaction des amendements. Les employeurs pensaient que Travail Canada, dans une grande mesure, ne s'était pas soucié de leur opinion au cours des consultations de 1981, et les dispositions du projet de loi C-34 les confirment dans la croyance que leurs façons de voir ont été en réalité totalement laissées de côté durant la période d'élaboration des amendements.

À moins de modifications substantielles du projet de loi, l'AMC recommande qu'on l'abandonne pour le moment et qu'on reprenne les consultations in extenso qui ont eu lieu pendant quelques mois, en 1981, afin de mettre au point des propositions plus satisfaisantes pour toutes les parties.

Je demanderai à mon collègue, Peter Doyle, directeur du secteur des relations industrielles à l'Association des manufacturieurs canadiens de souligner les inquiétudes particulières de l'AMC concernant le projet de loi C-34.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

Mr. Donald Logan.

From the Canadian Manufacturers Association:

Mr. André Fortier, Chairman, Industrial Relations Committee;

Mr. Peter Doyle, Director, Industrial Relations.

M. Donald Logan.

De l'Association canadienne des manufacturiers:

M. André Fortier, Président, Comité des relations industrielles;

M. Peter Doyle, Directeur, Relation industrielles.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

TORY LIBRARY MATERIAL

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 9

Tuesday, June 19, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 9

Le mardi 19 juin 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act

CONCERNANT:

Projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
JUL 12 1984

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

36421—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Lyle S. Kristiansen
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Herb Breau
Alexandre Cyr
Albert Cooper
Dennis Dawson
Raymond Dupont
Bryce Mackasey
Jean-Claude Malépart
Rod Murphy
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 69(4)(*b*)

On Monday, June 18, 1984:
Dennis Dawson replaced Ursula Appolloni;
Jean-Claude Malépart replaced Peter Lang;
Bryce Mackasey replaced Coline Campbell.

Conformément à l'article 69(4)*b*) du Règlement

Le lundi 18 juin 1984:
Dennis Dawson remplace Ursula Appolloni;
Jean-Claude Malépart remplace Peter Lang;
Bryce Mackasey remplace Coline Campbell.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JUNE 19, 1984
(15)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9:35 o'clock a.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. André Bachand, presiding.

Members of the Committee poresent: Messrs. Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*) and Wenman.

Alternates present: Messrs. Cooper, Mackasey, Malépart, Murphy and St. Germain.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Kevin Kerr and Katharine Dunkley, Researchers.

Witnesses: *From the Canadian Labour Congress*: Mr. Robert McGarry, President, Letter Carriers' Union of Canada and Vice-President, Canadian Labour Congress; Mr. Ronald W. Lang, Director, Research and Legislation; Mr. Val Bourgeois, General Vice-President for Canada International Association of Machinists and Aerospace Workers and Vice-President, Canadian Labour Congress and Ms. Katherine McGuire, National Representative. *From the Federally Regulated Employers—Transportation and Communications (FETCO)*: Mr. A.E. Masters, Chairman; June Green, Director, Research and Analysis, Employee Relations (CN Rail), Mr. Pierre Décarie, Director, Industrial Relations Bell Canada (Communications); Mr. A.K. MacLaren, Executive Director C.I.A. (Trucking); Mr. N.G. Cunningham, President B.C.M.E.A. (Longshoring) and Mr. George Clifford, Director, Employee Safety (Air Canada).

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, June 11, 1984 relating to Bill C-34 (*See Minutes of Proceedings Monday, June 18, 1984, Issue No. 7*).

Mr. McGarry made an opening statement and with the witnesses answered questions.

Mr. Masters, June Green, Mr. Décarie and Mr. MacLaren each, made an opening statement.

Mr. Masters, Mr. Cunningham, June Green, Mr. Décarie and Mr. Clifford answered questions.

At 12:50 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(16)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3:34 o'clock p.m., this day, the Vice-Chairman, Mr. André Bachand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*) and Wenman.

Alternates present: Messrs. Cooper, Mackasey and Murphy.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Kevin Kerr and Margaret Young, Researchers.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 19 JUIN 1984
(15)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 9 h 35, sous la présidence de M. André Bachand (*vice-président*).

Membres du Comité présents: MM. Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Wenman.

Substituts présents: MM. Cooper, Mackasey, Malépart, Murphy, St. Germain.

Aussi présents: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, M^me^ Katharine Dunkley, chargés de recherche.

Témoins: *Du Congrès du travail du Canada*: M. Robert McGarry, président, Union des facteurs du Canada, vice-président du Congrès du travail du Canada; M. Ronald W. Lang, directeur, Recherche et législation; M. Val Bourgeois, vice-président général (Canada), Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, vice-président du Congrès du travail du Canada; M^me^ Katherine McGuire, représentante nationale. *De l'Association des employeurs de transport et communications de régie fédérale (ETCOF)*: M. A.E. Masters, président; M^me^ June Green, directeur, Recherche et analyse, Relations avec les employés (CN Rail); M. Pierre Décarie, directeur, Relations du travail, Bell Canada (Communications); M. A.K. MacLaren, directeur exécutif, CIRRI (Camionnage); M. N.G. Cunningham, président, B.C.M.E.A. (Dockers); M. George Clifford, directeur, Sécurité des employés (Air Canada).

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du lundi 11 juin 1984 touchant le projet de loi C-34 (*Voir Procès-verbal du lundi 18 juin 1984, fascicule n° 7*).

M. McGarry fait une déclaration préliminaire, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

M. Masters, M^me^ June Green, MM. Décarie et MacLaren font chacun une déclaration préliminaire.

MM. Masters, Cunningham, M^me^ June Green, MM. Décarie et Clifford répondent aux questions.

A 12 h 50, le Comité interrompt les travaux jusqu'à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(16)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 15 h 34, sous la présidence de M. André Bachand (*vice-président*).

Membres du Comité présents: MM. Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Wenman.

Substituts présents: MM. Cooper, Mackasey, Murphy.

Aussi présents: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, M^me^ Margaret Young, chargés de recherche.

Witnesses: *From the Public Service Alliance of Canada*: Mr. Albert Burke, Executive Vice-President and Ms. Louise Hall, Health and Safety Section Head.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, June 11, 1984 relating to Bill C-34 (*See Minutes of Proceedings Monday, June 18, 1984, Issue No. 7*).

Mr. Burke made an opening statement and with the witness answered questions.

On motion of Mr. Dubois, it was agreed,—That reasonable travelling and living expenses be paid to Dr. Albert Prossin, in relation to the Committee's study of Bill C-34.

At 5:23 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Témoins: *De l'Alliance de la Fonction publique du Canada*: M. Albert Burke, vice-président exécutif; M^me^ Louise Hall, chef de service, Santé et sécurité.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du lundi 11 juin 1984 touchant le projet de loi C-34 (*Voir Procès-verbal du lundi 18 juin 1984, fascicule n° 7*).

M. Burke fait une déclaration préliminaire, puis lui-même et le témoin répondent aux questions.

Sur motion de M. Dubois, *il est convenu*,—Que M. Prossin soit remboursé des frais de déplacement et de séjour jugés raisonnables qu'entraîne sa participation à l'examen du projet de loi C-34.

A 17 h 23, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Tuesday, June 19, 1984

• 0933

Le vice-président: Nous poursuivons ce matin l'audition des témoins au sujet du projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière.

Nous avons le plaisir d'accueillir le Congrès du travail du Canada. Je demanderais au premier témoin de s'identifier et de nous présenter les personnes qui l'accompagnent.

I will ask you to identify yourself and your group, and if you have a presentation, to give it.

Mr. Robert McGarry (President, Letter Carriers' Union of Canada, Vice-President, Canadian Labour Congress): Mr. Val Bourgeois is Vice-President of the Canadian Labour Congress; Mr. Ron Lang is Director of Research and Legislation for the Canadian Labour Congress; and Catherine McGuire is National Representative of the Canadian Labour Congress.

• 0935

Mr. Chairman, members of the committee, it is a pleasure to appear before you today to discuss Bill C-34, an Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act. We have been meeting with Labour Canada to discuss amendments to the Labour Code for four years now, and we are beginning to lose hope of ever seeing legislation appear.

At the recent biennial convention of the Canadian Labour Congress in Montreal, the 2,300 delegates unanimously passed a resolution on June 1 calling for the passage of this Bill prior to the summer recess. It is imperative that this committee complete clause-by-clause consideration of this Bill this week, leaving time for report stage and third reading before the House rises for the summer recess. We would like to stress that much remains to be done in the drafting of regulations to put into effect many of the provisions of this Bill.

If we are to improve the working conditions of men and women within the federal jurisdiction, we need passage of this Bill and an early start on the regulatory work which must follow.

As I am sure employer groups who will appear before you will also note, there has been a good deal of discussion with the private sector over the reforms contained in this Bill. For example, Clause 22 proposes a new Section 109.1, allowing major project agreements. This recommendation comes from the major projects task force, sometimes known as the Carr-Blair report, a business-labour group set up by the Minister of Industry, Trade and Commerce. The task force reported in June 1981.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mardi 19 juin 1984

The Vice-Chairman: We are resuming this morning the hearing of witnesses on Bill C-34, an Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act.

We are welcoming this morning the Canadian Labour Congress. I will ask the first witness to identify himself and to introduce the other witnesses.

Je vais donc vous demander de vous présenter vous-même, et les personnes qui vous accompagnent, et de faire votre exposé, s'il y a lieu.

M. Robert McGarry (président, Union des facteurs du Canada, vice-président du Congrès du travail du Canada): M. Val Bourgeois est vice-président du Congrès du travail du Canada; M. Ron Lang est directeur de la recherche et de la législation au même Congrès du travail du Canada; et Catherine McGuire est représentante nationale.

Monsieur le président, membres du Comité, nous avons le plaisir de comparaître aujourd'hui pour discuter avec vous du projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière. Nous avons eu des réunions avec Travail Canada pour discuter des amendements au Code du travail, et cela depuis des années, si bien que nous commençons à perdre espoir que cette loi puisse véritablement voir le jour.

Au dernier congrès bisannuel du Congrès du travail du Canada, à Montréal, les 2,300 délégués ont adopté le 1er juin—à l'unanimité—une résolution demandant que ce projet de loi soit adopté avant l'ajournement de l'été. Il est donc absolument indispensable que le Comité termine l'étude article par article cette semaine, afin qu'il lui reste suffisamment de temps pour faire son rapport et que le projet de loi soit discuté en troisième lecture à la Chambre avant la fin de la session. Nous tenons encore à souligner qu'il reste beaucoup à faire dans le domaine de la rédaction des mesures d'application du projet de loi.

Si l'on veut améliorer les conditions de travail des hommes et des femmes relevant de la compétence fédérale, il faut adopter rapidement ce projet de loi afin que l'on puisse se mettre au travail et rédiger les mesures d'application qui en découlent.

Comme le feront également certainement remarquer certains groupes d'employeurs qui comparaîtront au Comité, on a beaucoup discuté avec le secteur privé sur les réformes contenues dans ce projet de loi. Ainsi, l'article 22 propose un nouveau paragraphe 109.1, qui permettrait la conclusion de conventions en cas de méga-projets. Cette recommandation est contenue dans le rapport du groupe de travail Carr-Blair sur les méga-projets, un groupe représentant le monde des affaires et du travail, et constitué à l'initiative du ministre de l'Industrie et du Commerce. Le rapport date du mois de juin 1981.

[*Text*]

Similarly, the so-called "Rand formula" for union dues check-off is finally proposed for inclusion in the code under Clause 31 of the Bill. Again, this recommendation was made in 1981 by both management and labour members of the major projects task force, on page 56.

During our discussions with Labour Canada concerning amendments to the code, we proposed that the Advisory Council on Health and Safety be composed of equal numbers of labour and management representatives. We were pleased to see this suggestion taken up. Business representatives had a number of technical points on such subjects as holiday pay, which were also taken up.

On substantive points, we welcome the improvements in maternity leave proposed in the Bill, as well as the clarification of the status of pregnant employees provided. Improvements in maternity leave have been an important item for collective bargaining in recent years and we were glad to see some of the progress made at the bargaining table extended to those parents who are not covered by collective agreements.

These amendments bring the code in line with the Unemployment Insurance Act in adoptive leave and provide recognition for the role which fathers have been playing in the care of newborn and newly adopted children by allowing parents to split leave credits. The right of workers, both female and male, to a working environment free of sexual harassment is recognized in this Bill—a step forward which we applaud. It is important to draw to the attention of workers their rights in this area and the protections provided by the Human Rights Commission.

We welcome the strengthening of the rights of union members to fair representation by their unions accomplished by the change of wording of the code. The amendments to Section 136.1 together with the discretion given to the board on holding a hearing where there is no evidence to support an allegation—Section 188.1—will strengthen the rights of members.

• 0940

The main portion of the Bill deals with Part IV of the Code, health and safety. In the trade union movement, we characterize our needs in this area as the right to know, the right to participate and the right to refuse.

Bill C-34 extends the right to know to federal public employees and to such groups outside the Public Service as airline flight attendants, who formerly had no legal rights in the area of health and safety. The Bill would recognize their legal right to a safe and healthy working environment and their right to information on the substances and equipment that affect health and safety—their right to know.

Bill C-34 would extend the right to participate in decisions affecting health and safety by providing for workplace

[*Translation*]

On a également inclus à l'article 31 du projet de loi, et pour la question des cotisations syndicales, la fameuse «formule Rand». Celle-ci est issue d'une recommandation faite en 1981 par le même groupe de travail sur les méga-projets, à la page 56 de son rapport.

Lors de nos discussions avec Travail Canada sur les remaniements du code, nous avons proposé que le Conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité soit composé d'un nombre égal de représentants des employés et de la direction. Le secteur privé avait également fait un certain nombre de propositions en matière de congés payés, dont le projet de loi s'est inspiré.

Pour l'essentiel, nous nous félicitons des améliorations apportées par le projet de loi aux dispositions concernant les congés de maternité, ainsi qu'au statut des employées enceintes. On a en effet beaucoup discuté, ces dernières années, lors des négociations collectives, pour obtenir des améliorations en matière de congés de maternité, et nous sommes heureux de constater que les parents qui ne bénéficient pas de conventions collectives pourront maintenant en profiter.

En autorisant les deux parents à se partager le congé, les amendements alignent le code sur la Loi de l'assurance-chômage, et reconnaissent le rôle joué par les pères en matière de soins donnés au nouveau-né ou à l'enfant nouvellement adopté. Par ailleurs, le projet de loi reconnaît maintenant le droit de tous les travailleurs—hommes et femmes—à se défendre contre toute forme de harcèlement sexuel; c'est un progrès auquel nous applaudissons. Il est en effet important d'attirer l'attention des travailleurs sur leurs droits dans ce domaine, et sur la protection que leur offre la Commission des droits de la personne.

Nous nous félicitons également que le libellé du code ait été modifié, afin que les employés syndiqués puissent être équitablement représentés par leur syndicat. Les amendements au paragraphe 136.1, en même temps que les dispositions qui permettent au conseil de tenir audience lorsque les allégations ne semblent pas fondées—paragraphe 188.1—renforceront les droits des employés syndiqués.

La principale partie du projet de loi porte sur la Partie IV du code, santé et sécurité. Dans les mouvements syndicaux, nous considérons que notre droit de savoir caractérise nos besoins dans ce domaine, de même que notre droit de participer et notre droit de refuser.

Le projet de loi C-34 étend le droit de savoir aux employés de la fonction publique fédérale et à des employés qui n'en font pas partie directement, comme les agents de bord des compagnies aériennes qui, auparavant, n'avaient aucun droit en matière de santé et de sécurité. Le projet de loi reconnaît le droit de travailler dans un environnement sécuritaire et sain, le droit à l'information sur les substances et le matériel qui peuvent toucher la santé et la sécurité, bref, leur droit de savoir.

Le projet de loi C-34 élargit le droit de participer aux décisions qui concernent la santé et la sécurité en instaurant

[*Texte*]

committees or representatives in small establishments under 20. It is true, it is in the ongoing work of such committees that real improvements in health and safety of workers will be made. We would remind committee members that 10 times as many days are lost through accidents and sickness as through lockouts and strikes in Canada.

Finally, the right to refuse: In a jurisdiction as geographically dispersed as the federal one, judgment on the risk involved in work must, of necessity, be decentralized to the workplace level. This Bill recognizes the good sense and judgment exercised by Canadian workers in amending the right to refuse dangerous work.

Let me close my remarks by quoting from a distinguished adjudicator, E. B. Joliffe, commenting on the rights of workers to judge for themselves whether it is or is not dangerous work. These words are taken from an arbitration award involving the right of pregnant employees to transfer off VDTs, a matter of considerable interest in the federal jurisdiction, although this happened to be an Ontario case. Mr. Joliffe wrote, and I quote:

> Any alert member of the non-scientific community is entitled to remain sceptical in respect of some conclusions proclaimed as eternal verities by eminent scientists. Too often what has been thought acceptable is suddenly found to be unacceptable. The public is well aware of changing opinions about the harmfulness or harmlessness of urea formaldehyde, DDT, 2,4-D, contraceptive pills, saccharine and a host of other products once held as a boon to mankind . . .

Bill C-34 makes significant progress in protecting the health, safety, dignity and the rights of workers in the federal jurisdiction. It is not by any means complete. Unions within the federal jurisdiction will attempt to bargain contract language that amplifies and extends the Code's provisions. But it is an important step forward and deserves the support of all members of this committee.

The Vice-Chairman: Thank you, McGarry. Mr. Wenman, for the next 10 minutes.

Mr. Wenman: In reference to your basic support of the proposed amendments, if you were given responsibility for this Bill as it is currently drafted, accepting that you like it in principle . . . We are in a process whereby we are having hearings and the hearings will result in possible amendments. Those amendments are set into a timetable which will mean they will, in fact, be reported as a part of the legislation, if such amendments are approved, suggested to the committee and approved by the committee.

• 0945

First, is it your intention to recommend any specific amendments to the legislation to the committee?

Mr. McGarry: No. The position of the Canadian Labour Congress is that we would like the Bill passed before the summer recess, without delay through amendment. If changes

[*Traduction*]

des comités de sécurité ou en prévoyant un poste de représentant dans les petits établissements de moins de 20 personnes. Nous reconnaissons que les vrais progrès en matière de santé et de sécurité finiront par être accomplis par ces comités-là. Nous rappelons aux membres du Comité qu'il se perd au Canada 10 fois plus de journées de travail pour des raisons d'accident et de maladie que pour des raisons de mise à pied ou de grève.

Enfin, le droit de refuser. Dans une juridiction aussi vaste que notre juridiction fédérale, il est inévitable de décentraliser le mécanisme de décision sur les lieux de travail. Ce projet de loi, en modifiant le droit de refuser un travail dangereux, reconnaît le bon sens des travailleurs canadiens.

En terminant, je veux citer un arbitre distingué, E.B. Joliffe, à propos des droits des travailleurs de décider eux-mêmes ce qui est dangereux et ce qui ne l'est pas. Il s'agit d'une décision d'arbitrage sur le droit des employées enceintes à ne plus travailler devant des écrans vidéo. C'est une question qui intéresse la juridiction fédérale au plus haut point, mais dans ce cas, il s'agissait d'une cause en Ontario. M. Joliffe écrivait, et je cite:

> Tout non-spécialiste averti a le droit de rester sceptique devant certaines conclusions d'hommes de science éminents qui sont annoncées comme des vérités éternelles. Trop souvent, ce qui était jugé acceptable devient inacceptable. Le public sait à quel point les opinions ont changé quant au danger ou à l'innocuité de la mousse d'urée-formaldéhyde, du DDT, du 2,4-D, de la pilule contraceptive, de la saccharine, et de toute une série de produits qui, au départ, avaient semblé des panacées . . .

Le projet de loi C-34 fait beaucoup pour protéger la santé, la sécurité, la dignité et les droits des travailleurs qui sont sous la juridiction fédérale. Toutefois, il est loin d'être complet et les syndicats de la juridiction fédérale chercheront à négocier des textes contractuels qui amplifieront ou compléteront les dispositions du code. Cela dit, c'est un grand pas en avant et c'est une entreprise qui mérite le soutien de tous les membres de ce Comité.

Le vice-président: Merci, monsieur McGarry. Monsieur Wenman, vous avez 10 minutes.

M. Wenman: Dans l'ensemble, vous êtes d'accord avec les projets d'amendement; si on vous rendait responsable de ce projet de loi sous sa forme actuelle, puisqu'en principe, vous êtes d'accord . . . Nous tenons actuellement des audiences qui aboutiront peut-être à des amendements. D'après le calendrier prévu, ces amendements seront en fait intégrés à la législation, si, toutefois, ils sont approuvés, proposés au Comité et approuvés par celui-ci.

Pour commencer, avez-vous l'intention de recommander des amendements au Comité?

M. McGarry: Non. Le Congrès du travail du Canada aimerait beaucoup que ce projet de loi soit adopté avant les vacances de cet été et ne voudrait pas que des amendements

[*Text*]

have to be made in the Bill, it would delay the passage and it would certainly take away all the good in the Bill which would be enjoyed by members if it were passed. The members will strengthen the language in the Bill. It gives them rights through their collective agreements.

Mr. Wenman: If in fact the amendment procedure were not to impair the passage of the Bill, in fact, were not to delay the passage and could be accomplished within the timeframe set by the committee, which is to have the Bill completed this week and reported back to the House so the government may act if they wish, would you have amendments to suggest?

Mr. McGarry: No.

Mr. Wenman: Let me give you an example. Would you approve or disapprove of this type of amendment? Technological change is defined in the Code as meaning:

> (*a*) the introduction by an employer . . . of equipment or material . . . not previously utilized in his operation . . .
>
> (*b*) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

This is Section 149.(1) of the Code itself.

I have been suggesting, as an idea for an amendment, to add the words "material or production techniques", so that it would read: The introduction by the employer of equipment, material or a production technique, physical or otherwise, not previously utilized in this operation. To be specific in my example, a less rigorous definition of technological change is required to assure equity, it would appear to me. For example, if a company introduces a new software program which has the effect of reducing the workforce by 25%, it would not be subject to notification requirement as it is neither new equipment or material. It merely supplements existing equipment and material. The addition of the terms "production technique" and "physical or otherwise" would better accommodate the realities of a rapidly changing workplace.

Do you feel such an amendment would be appropriate or would not be appropriate?

Mr. McGarry: At this time, the Canadian Labour Congress position is that the Bill should be put through without amendment.

Mr. Wenman: So you would not approve of an amendment of that nature.

Mr. McGarry: At this time, the position is that we would put the Bill through without amendment.

Mr. Wenman: You have no comment on that idea, then.

Mr. McGarry: At this time, we feel amendments will delay the passage of the Bill, and as our ultimate goal is to have the

[*Translation*]

retardent ce processus. Si des changements s'avèrent nécessaires, cela retardera l'adoption du projet de loi, et tout retard diminuera les bienfaits que nos membres peuvent en attendre. De toute façon, dans le cadre de leurs négociations collectives, nos membres pourront toujours renforcer le langage du projet de loi.

M. Wenman: Mais si l'on pouvait adopter des amendements sans retarder l'adoption du projet de loi, s'il était possible de respecter le calendrier prévu par le Comité, de terminer l'étude en Comité cette semaine et de le renvoyer à la Chambre pour que le gouvernement y donne suite s'il le souhaite, auriez-vous des amendements à proposer?

M. McGarry: Non.

M. Wenman: Je vais vous donner un exemple d'un amendement et vous demander si vous approuvez ou non: les changements technologiques sont définis par le code de la façon suivante:

> *a*) la mise en service, par un employeur, . . . d'installations ou d'outillage dont la nature diffère . . . de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation . . .
>
> *b*) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

Il s'agit de l'article 149.(1) du code proprement dit.

J'ai pensé qu'on pourrait ajouter les mots «techniques de production», et le texte se lirait alors: la mise en service, par un employeur, d'installations, d'outillage ou de techniques de production, matérielles ou autres, qui diffèrent de ce qui était utilisé antérieurement. Bref, ce que je veux expliquer par cet exemple, c'est qu'à mon avis, pour assurer l'équité, il faut que la définition des changements technologiques devienne moins sévère. Par exemple, si une compagnie adopte un nouveau programme informatique qui a pour effet de réduire la main-d'oeuvre de 25 p. 100, un préavis ne serait pas exigé comme c'est le cas lorsqu'il s'agit de matériel ou d'équipement nouveau. C'est quelque chose qui vient compléter le matériel et l'équipement qui existent déjà. En parlant de «techniques de production» et en précisant «matérielles ou autres», on tient mieux compte des réalités d'un monde qui évolue rapidement.

A votre avis, est-ce que cette modification est utile ou pas?

M. McGarry: Pour l'instant, le Congrès du travail du Canada pense qu'il faut adopter le projet de loi sans amendement.

M. Wenman: Par conséquent, vous n'êtes pas d'accord avec un amendement de ce genre.

M. McGarry: Pour l'instant, nous pensons qu'il faut adopter le projet de loi sans amendement.

M. Wenman: Par conséquent, vous ne voulez pas commenter cette idée.

M. McGarry: Pour l'instant, nous pensons que des amendements retarderont forcément l'adoption du projet de loi et, comme nous voulons qu'il soit adopté avant les vacances d'été,

[*Texte*]

Bill passed before the summer recess, we are wanting the Bill passed so that there is no delay, passed as it is at this time.

Mr. Wenman: Two phrases in the Bill, "substantially and adversely affect" and "a significant number of employees", in Section 150.(1), are overly ambiguous. As such, they leave the parties uncertain about whether or not they are in a situation which would allow them to compel bargaining. Would you like to see a tighter definition as it relates to "substantially and adversely affect" or "a significant number of employees"? Would that kind of amendment meet with your approval?

Mr. Ronald W. Lang (Director, Research and Legislation, Canadian Labour Congress): Our position at this time is still the same. We want the Bill passed; we want it passed in its present form. We want it passed quickly, and if by any chance you happen to form the next government, we will come to you with a set of amendments to further improve the Canada Labour Code. But at this point in time, we think the Bill has gone as far as it can go with any chance of getting through the House. The position of this Congress is that we want the Bill through as is.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, on that basis, if there are no complaints with the Bill and no suggestions for change, I have no further questions. Your position is clear.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

• 0950

Mr. Murphy: Thank you. I can understand the CLC's position of not wanting amendments at this date, because of fear that the legislation itself might not pass. However, there probably will be some amendments proposed, as long as they are not used in a way to stall the passage of the legislation itself. So that is some warning to the CLC on that.

Last night we had the Canadian Manufacturers' Association before us. With regard to changes in safety legislation, their remarks were basically that it should either be left to management or should be left to collective agreements. As the CLC represents the majority of unionized people in this country, what is your reaction to leaving safety legislation strictly to collective agreements?

Mr. R. Lang: Our position has always been that legislation should set minimum standards that would cover all workers. We all know there are many workers in this country who are not organized and do not have any rights but those given to them in the legislation. This legislation protects particularly the smaller establishments of under 20, because they will be obliged to have representatives on the question of occupational health and safety. So for us this is a tremendous protection for the unorganized as well as the organized. That is the position we would take on that one.

Leaving it to collective bargaining, it reminds me that, if you read your history of the CMA and business organizations,

[*Traduction*]

nous ne sommes pas en faveur de tout ce qui pourrait être une cause de retard.

M. Wenman: Il y a deux expressions dans le projet de loi qui sont beaucoup trop ambiguës: «qui affecte gravement et négativement» et «un nombre important d'employés»; c'est au paragraphe (1) de l'article 150. Avec ces expressions, les parties ne savent jamais vraiment si elles sont en position de forcer la négociation ou pas. Est-ce que vous préféreriez une définition plus stricte, surtout dans le cas de «qui affecte gravement et négativement», ou de «un nombre important de ses employés»? Seriez-vous d'accord avec ce genre d'amendement?

M. Ronald W. Lang (directeur, recherche et législation, Congrès du travail du Canada): Notre position reste inchangée; nous voulons que le projet de loi soit adopté, et adopté sous sa forme actuelle. Nous voulons que ce soit adopté rapidement, et si, par hasard, vous constituez le prochain gouvernement, il sera toujours temps de venir présenter des modifications pour améliorer encore le Code canadien du travail. Mais pour l'instant, nous pensons que si le projet de loi a la moindre chance d'être adopté par la Chambre, il n'est plus temps de le modifier. Le congrès veut que le projet de loi soit adopté sous cette forme.

M. Wenman: Monsieur le président, dans ces conditions, puisque nos témoins n'ont pas de plaintes à formuler, pas de suggestions à nous faire, je n'ai pas d'autres questions. Votre position est claire.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Merci. Je peux comprendre la position du CTC, qui ne veut pas d'amendements à ce moment-ci de crainte que la loi ne soit pas adoptée. Toutefois, des amendements seront probablement proposés, tant et aussi longtemps qu'on ne s'en sert pas pour retarder l'adoption du projet de loi. C'est donc un genre d'avertissement au CTC à cet égard.

Hier soir, nous recevions l'Association des manufacturiers canadiens et en ce qui a trait aux modifications à la Loi sur la sécurité, fondamentalement, ils nous ont dit que cette question devrait être laissée à la direction ou être comprise dans les conventions collectives. Étant donné que le CTC représente la majorité des syndiqués au pays, que pensez-vous de cette proposition?

M. R. Lang: Nous avons toujours maintenu que la loi devrait établir des normes minimums s'appliquant à tous les travailleurs. Nous savons tous qu'au pays, il y a beaucoup de travailleurs non syndiqués qui n'ont aucun droit, sauf ceux que leur accorde la loi. Cette loi protège surtout les petites entreprises de moins de 20 employés, car celles-ci seront obligées d'avoir des représentants à l'hygiène et à la sécurité. Nous considérons donc cela comme une énorme protection, tant pour les travailleurs syndiqués que pour les travailleurs non syndiqués. C'est la position que nous adopterions sur cette question.

Quant à la suggestion que cela fasse partie des négociations collectives, cela me rappelle que l'AMC et les organisations du

[*Text*]

they opposed universal education at one time, they opposed pensions at one time, they opposed workers' compensation, they opposed all progressive social security legislation at one time or another, if you want to read back through the history; and I suspect they will oppose this one as well. So we do not find it too surprising that business organizations will oppose this legislation.

Mr. Murphy: Thank you.

Again last night, the Canadian Manufacturers' Association, and also from a news release we have from the Canadian Chamber of Commerce, they oppose the establishment of the health and safety workplace committees. In the brief we received last night, the CMA went so far as to say that compulsory committees achieve or accomplish absolutely nothing. Do you have any evidence to counter that argument?

Mr. R. Lang: Well, the legislation that is being proposed, or the amendments being proposed to Part IV of the Canada Labour Code are merely bringing them up to the standards that have been set in a number of provinces across this country. I think the evidence is quite clear that in those provinces which have compulsory safety and health committees that the workers' rights are protected and that indeed occupational health and safety, the accidents occurring from are on the decline, not the rise.

You have to enshrine workers' basic rights in legislation; that they have the right to refuse and that they use their own good judgment. There is nobody in this country who knows their job like the worker who does his job every day. Not even the foreman on the job knows the job as well as the worker who does it all the time. He is the one who is in the best position to say whether that work is dangerous and refuse to do that work. We believe this should not be left to the employers; there ought to be basic minimum standards in the legislation.

Mr. Murphy: So you obviously support compulsory workplace committees.

Mr. R. Lang: No question.

Mr. Murphy: And you say that they have had the result of reducing the number of accidents on the work site.

Mr. R. Lang: That is right; preventive in the sense that dangerous work sites, or whatever, are cleaned up, hazardous materials are identified before the worker ever touches them. He has a right to know what he is handling, because it is his safety and health that is at risk, not the members' in the board room.

Mr. Murphy: One of the proposed sections in the proposed legislation is to remove the word "imminent" where it applies to a worker's right to refuse dangerous work. Under the present legislation it is a right to refuse work where there is imminent danger. By taking away the word "imminent" there is a dramatic change in the legislation. Can you explain some

[*Translation*]

monde des affaires, si vous lisez leur histoire, ont, à un moment donné, été contre l'éducation universelle, les pensions, l'indemnisation des travailleurs, toutes les mesures législatives progressives en matière de sécurité sociale, si vous voulez relire l'histoire; et je présume qu'ils seront contre ce projet de loi également. Nous ne nous étonnerons donc pas de ce que les organisations du monde des affaires s'opposeront à ce projet de loi.

M. Murphy: Merci.

Hier soir encore, les représentants de l'Association des manufacturiers canadiens nous ont dit qu'ils étaient contre la création d'un comité d'hygiène et de sécurité au travail, tout comme la Chambre de commerce du Canada, d'après un communiqué de presse que nous avons. Dans le mémoire que nous avons reçu hier soir, l'AMC va jusqu'à dire que les comités obligatoires ne donnent absolument aucun résultat. Avez-vous des preuves du contraire?

M. R. Lang: Ma foi, la loi proposée ou les amendements proposés à la Partie IV du Code canadien du travail ont simplement comme effet de les mettre sur un même pied que les normes déjà établies dans plusieurs provinces, partout au pays. A mon avis, il est clairement prouvé que dans ces provinces où les comités d'hygiène et de sécurité au travail sont obligatoires les droits des travailleurs sont protégés et que sur le plan de l'hygiène et de la sécurité au travail, le nombre d'accidents est à la baisse et non à la hausse.

Vous avez enchâssé les droits fondamentaux des travailleurs dans la loi; ils ont le droit de refuser et d'exercer leur propre jugement. Personne au pays ne connaît mieux un travail que celui qui l'effectue quotidiennement. Même le contremaître ne connaît pas aussi bien un travail que l'employé qui l'effectue tout le temps. C'est lui qui est dans la meilleure position pour dire si le travail est dangereux, et donc pour refuser de le faire. A notre avis, cette décision ne devrait pas revenir à l'employeur. La loi devrait contenir des normes minimums fondamentales.

M. Murphy: Indiscutablement, vous êtes pour les comités obligatoires sur les lieux de travail.

M. R. Lang: Cela va sans dire.

M. Murphy: De plus, vous dites qu'ils sont responsables de la réduction du nombre d'accidents au travail.

M. R. Lang: En effet, ils jouent un rôle préventif en ce sens que les aires de travail dangereuses, ou quoi que ce soit d'autre, sont nettoyées et que les matériaux dangereux sont identifiés avant même que le travailleur ne les manipule. Le travailleur a le droit de savoir ce qu'il manipule, car c'est son hygiène et sa sécurité qui sont en jeu, pas celles des membres du conseil d'administration.

M. Murphy: L'un des articles proposés dans ce projet de loi vise l'abrogation du mot «imminent» lorsqu'il qualifie le droit d'un travailleur de refuser un travail dangereux. En vertu de la loi actuelle, le travailleur a un droit de refus lorsque le danger est imminent. En enlevant le mot «imminent», on modifie considérablement la loi. Pouvez-vous nous expliquer les

[*Texte*]

of the problems your members have faced with the inclusion of the word "imminent" in the present legislation?

Mr. R. Lang: It places the burden of proof on the worker to determine what indeed is imminent. When the legislation first came in—I believe it was in 1978—we made a strong submission not to use the word "imminent" in the legislation. We said it would cause no end of not only legal problems but as well definitional problems of what is imminent and what is not imminent. The worker on the plant site does not have time to translate what is imminent. If he believes the situation to be dangerous, then he refuses to work. If it then goes to arbitration or the Canada Labour Relations Board and the board says it was not imminent, then who loses by that interpretation? It is the worker who is refused and is then open to discipline from the employer. So the whole question of "imminent" undermines the very intent of the legislation itself.

• 0955

Mr. Murphy: One of the problems in the past with the word "imminent" has been the interpretation. Is it not true that the interpretation of imminent has meant that if a dangerous situation has existed for a long time, regardless of how dangerous it is, it is not an imminent situation and therefore the law does not . . .

Mr. R. Lang: It has just been a danger in the past and it is a continuing danger and it is a danger in the future, but it is not imminent.

Mr. Murphy: Thank you.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: *Merci.*

Maybe I might be permitted, Mr. Chairman, 30 seconds to congratulate Mr. McGarry on his new duties with the Canadian Labour Congress. I have to say from the tough time he gave me that he is a hard-nosed labour man but an exceptionally honourable one and I am better for having known him. I might say it gives me a measure of consolation to know from past experiences that he is interested in the best interests of his employers as well as his employees. I believe that was always his credo that he preached to me.

Mr. McGarry, I can assure you that I would not be on the committee if I thought the government was attempting to delay the passage of this Bill.

Number two: Sometimes acceptable amendments speed the passage of a Bill, and Mr. Murphy said it is quite conceivable that amendments will be brought forward. I do not know by whom, but usually this speeds up the passage of a Bill because both sides feel that the Bill is better for them and they can live with it. For us to railroad any Bill through over the wishes of labour or over the wishes of management just does not do your cause or our cause any good.

Last night Mr. Logan made a very eloquent plea for exemption of particular Canadians based on their strong

[*Traduction*]

problèmes que l'inclusion du mot «imminent» dans la loi actuelle ont causés à vos membres?

M. R. Lang: Le fardeau de la preuve revient au travailleur, qui doit déterminer ce qui est réellement imminent. Lorsque la loi fut introduite pour la première fois—je pense que c'était en 1978—nous avons fortement insisté pour qu'on n'utilise pas le mot «imminent». Nous avons dit que cela causerait des problèmes sans fin, non seulement sur le plan légal, mais aussi sur le plan de la définition de ce qui est imminent ou de ce qui ne l'est pas. Le travailleur en usine n'a pas le temps de faire cette interprétation. S'il pense que la situation est dangereuse, alors, il refuse de travailler. Ensuite, si la chose va en arbitrage ou devant le Conseil canadien des relations de travail et que le conseil décide que le danger n'était pas imminent, alors, qui perd grâce à cette interprétation? C'est le travailleur qui est débouté et qui peut ensuite faire l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'employeur. Donc, tout ce concept de danger «imminent» détruit l'intention même de la loi.

M. Murphy: Par le passé, l'un des problèmes posés par le mot «imminent» a été son interprétation, car n'est-il pas vrai que si une situation dangereuse a existé pendant longtemps, sans égard au degré de danger, ce n'est pas une situation imminente, et donc, la loi ne considère pas . . .

M. R. Lang: C'était simplement un danger par le passé, c'est toujours un danger, et il continuera de l'être, mais il n'est pas imminent.

M. Murphy: Merci.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: *Thank you.*

Monsieur le président, puis-je prendre quelques secondes pour féliciter M. McGarry pour les nouvelles fonctions qu'il occupe au Congrès du travail du Canada. Je dois dire après tout ce qu'il m'a fait voir, que c'est un syndiqué déterminé, mais exceptionnellement honorable, et j'ai gagné à le connaître. Cela me console un peu de savoir, grâce à des expériences passées, qu'il tient autant aux meilleurs intérêts de ses employeurs que de ses employés. Je pense que ce fut toujours le credo qu'il m'a récité.

Monsieur McGarry, je peux vous assurer que je ne ferais pas partie de ce Comité si je pensais que le gouvernement voulait retarder l'adoption de ce projet de loi.

Deuxièmement, parfois, les amendements acceptables accélèrent l'adoption d'un projet de loi, et M. Murphy a dit qu'il est très probable que des amendements seront présentés. J'ignore par qui ils le seront, mais habituellement, cela accélère l'adoption d'un projet de loi, car tous les partis trouvent que c'est une amélioration et qu'ils peuvent s'en accommoder. Ce n'est pas à notre avantage ni au vôtre d'essayer de forcer l'adoption d'un projet de loi contre la volonté des syndicats ou du patronat.

Hier soir, M. Logan a fait un plaidoyer très éloquent pour l'exemption de certains Canadiens fondée sur leurs fermes

[*Text*]

religious beliefs, even exemption from the Rand formula. Have you any views on that? Do you see any accommodation there?

Mr. McGarry: Mr. Mackasey, certainly under the Public Service Staff Relations Act we went through the same procedure and we found that the fairness was there for them. They did not have to belong. It was simply a matter that they had to pay for the services that were provided. The decision was made by that board, and everybody who had those problems within our own union accepted that and it has been accepted throughout the public service.

The argument fails because in all of the public service where separate legislation was provided other than the Canada Labour Code there has existed that everybody would pay under the Rand formula and that has been the practice.

I know that in my own union we have all religious denominations. Not everybody has to belong to the union, but they all pay for the services that are provided and we have had no complaints.

Mr. Mackasey: And everybody benefits from the services.

Mr. McGarry: That is quite true.

Mr. Mackasey: But I do think I have an obligation, since Mr. Logan took the trouble to come here, to ask you your opinion. I did express, as I recall, last night that the Rand formula was designed essentially by Judge Rand to meet this particular issue, but I did want your views.

The section on technological change is close to my heart because, as you know, we fought quite a battle in the late 1960s to convince management and everyone else that management had the right if we are going to be productive to introduce change but the unions had the right to negotiate against the effects of that change and to negotiate benefits from that increased productivity even if those changes were introduced in the middle of a collective agreement.

Do you find that it is worth while?

• 1000

Do you see any particular reason why we should be changing that section; improving that section? Can you live with it?

Mr. McGarry: I can only speak for my own experience. We just came under the Canada Labour Code, as you are well aware.

Mr. Val Bourgeois (General Vice-President for Canada, International Association of Machinists and Aerospace Workers: Vice-President, Canadian Labour Congress): No, we can live with what is being proposed.

Mr. Mackasey: So there is no need to waste time on trying to improve on what has worked remarkably well.

Mr. Bourgeois: That is right.

[*Translation*]

croyances religieuses; il a même demandé qu'ils soient exemptés de la formule Rand. Avez-vous des opinions sur cela? Selon vous, peut-il y avoir des compromis à ce chapitre?

M. McGarry: Monsieur Mackasey, nous avons eu cette discussion dans le cadre de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, et nous avons constaté que c'était juste pour eux, car il n'y a pas d'adhésion obligatoire. C'est simplement qu'ils doivent payer pour les services offerts. C'est la décision prise par ce conseil et, dans notre syndicat, elle fut acceptée par tous ceux qui avaient des problèmes, et elle fut acceptée dans toute la fonction publique.

L'argument ne tient pas, car, dans toute la fonction publique, où il y a des lois distinctes du Code canadien du travail, il est prévu que tout le monde contribue en vertu de la formule Rand, et ce fut la pratique.

Je sais que dans mon syndicat, nous avons des gens de toutes les croyances religieuses. Personne n'est obligé d'adhérer au syndicat, mais tous doivent payer pour les services offerts, et nous n'avons reçu aucune plainte.

M. Mackasey: Et tout le monde profite de ces services.

M. McGarry: Exactement.

M. Mackasey: Je pense avoir l'obligation de vous poser la question, étant donné que M. Logan a pris la peine de comparaître devant nous. Je me souviens avoir dit hier soir que la formule Rand avait été conçue essentiellement par le juge Rand pour répondre à cette situation particulière, mais je voulais connaître votre opinion.

L'article sur les changements technologiques me tient beaucoup à coeur, car, comme vous le savez, vers la fin des années 60, nous avons dû mener toute une bataille pour convaincre le patronat, et tout le monde, que la direction avait le droit, si nous voulions être productifs, d'introduire des changements, mais que les syndicats avaient le droit de négocier sur les effets de ces changements et de négocier des avantages découlant de l'accroissement de la productivité, même si ces changements étaient introduits pendant la durée d'une convention collective.

A votre avis, cela en vaut-il la peine?

Voyez-vous une raison quelconque pour laquelle nous devrions modifier cet article, l'améliorer? Pouvez-vous vous en accommoder?

M. McGarry: Je peux uniquement vous parler de ma propre expérience. Comme vous le savez très bien, nous venons tout juste d'être soumis au Code canadien du travail.

M. Val Bourgeois (vice-président général pour le Canada, Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, vice-président, Congrès du travail du Canada): Non, nous pouvons nous accommoder de ce qui est proposé.

M. Mackasey: Donc, inutile de perdre du temps à essayer d'améliorer ce qui a fonctionné remarquablement bien.

M. Bourgeois: En effet.

[*Texte*]

Mr. McGarry: Yes.

Mr. Mackasey: Mr. McGarry, I always felt there was a flaw in the Labour Standards Code when it was first introduced back in the 1960s. I agree whole-heartedly with the statement made earlier that it is a government obligation to provide at least a minimum standard in the workplace for those people who are not for one reason or another members of a bargaining unit—usually the small units; and we are talking federally. So I agree with that. But after a year or two in the Department of Labour, I received numerous complaints from well organized labour, particularly in the railway union, that they would have preferred some provision in that code that would by agreement of employer and employees in the well established units—to negotiate on their own, rather than to be bound by the code. In other words, they brought up cases, if I recall, in the railways where they would have preferred perhaps fewer statutory holidays, or the number they could negotiate, in return for better pension plans . . . because of peculiarities, if you like, of the railway industry, or even the airline industry. Do you see any merit at this time in providing such a clause, which would be based essentially on agreement by both parties—not to be bound by the code, but to be bound by what they were able to negotiate?

Mr. McGarry: I do not know. I think there has to be the minimum standard set forth in there. Certainly even in our own industry, the picking up of the mail and the movement of mail have the same problems as the railways would have, and we are quite happy with the situation.

Mr. Mackasey: Do me the favour of thinking it over for 24 hours and get back to me with it. I am thinking of the best interests of labour as well as management here. You may be happier with one or two days fewer holidays—and that may not even be a good example—in return for something that is more beneficial to your particular industry.

Mr. Bourgeois: Mr. Mackasey, I am from the railway. That is where I started working in my working life, as an apprentice.

Mr. Mackasey: I might have been there before you were born.

Mr. Bourgeois: Oh, I do not think so.

I am up in the CN shops, and I am a little taken aback with your statement. I remember when I was back in the shops when I started being active in the labour movement. If anything, we were thankful there were provisions for the minimum. I remember one that was very popular down home, and rightfully so, Armistice Day—when that was put into the Act. From there on you might remember, I am sure, and Mr. Kelly would, that we always did do better than the code through the negotiation process.

As it exists now, it is okay with us. I have just come back from a convention—the railway groups, with our own district in Winnipeg. At the same time I took the opportunity to visit

[*Traduction*]

M. McGarry: Oui.

M. Mackasey: Monsieur McGarry, j'ai toujours pensé qu'il y avait une lacune dans le Code canadien du travail (Normes) lorsqu'il fut introduit pour la première fois, dans les années 60. Je suis tout à fait d'accord sur la déclaration faite tout à l'heure, à savoir que le gouvernement a l'obligation de fournir au moins une norme minimum touchant le lieu de travail pour ceux qui, pour une raison ou pour une autre, ne font pas partie d'une unité de négociation . . . habituellement le plus petit groupe; et nous parlons sur le plan fédéral. Je suis donc d'accord sur cela. Toutefois, après un an ou deux passés au ministère du Travail, j'ai reçu de nombreuses plaintes de groupes bien organisés, surtout des syndicats ferroviaires, disant qu'ils auraient préféré une disposition, dans le code, leur permettant de négocier eux-mêmes, par entente mutuelle entre employeur et employé, plutôt que d'être liés par le code. Autrement dit, si je me souviens bien, ils ont présenté des cas où ils auraient préféré peut-être moins de congés statutaires, ou un nombre de congés qu'ils auraient négocié, afin d'obtenir de meilleurs régimes de retraite . . . à cause des particularités, si l'on veut, de l'industrie ferroviaire, ou même de l'industrie aérienne. Présentement, serait-il bon de prévoir une telle disposition, qui serait essentiellement basée sur l'entente mutuelle entre les deux parties . . . lesquelles ne seraient pas liées par le code, mais liées parce qu'elles auraient pu négocier?

M. McGarry: Je l'ignore. À mon avis, il faut qu'une norme minimum soit établie dans le code. Même dans notre industrie, où on s'occupe de la cueillette et de la distribution du courrier, nous avons les mêmes problèmes que ceux de l'industrie ferroviaire, et nous sommes très satisfaits de la situation.

M. Mackasey: Faites-moi la faveur d'y réfléchir pendant 24 heures, pour ensuite me dire ce que vous en pensez. En ce faisant, je songe aux meilleurs intérêts des syndicats et du patronat également. L'exemple est peut-être mal choisi, mais vous seriez peut-être plus satisfaits des quelques jours de congé en moins, en retour de quelque chose qui serait plus avantageux pour votre industrie.

M. Bourgeois: Monsieur Mackasey, je suis des chemins de fer. C'est là que j'ai commencé à travailler à titre d'apprenti.

M. Mackasey: J'y étais peut-être avant que vous soyez né.

M. Bourgeois: Oh non, je ne crois pas.

Je travaille dans les ateliers du CN, et votre déclaration me surprend quelque peu. Je me souviens de l'époque où j'ai commencé à participer au mouvement syndical et, entre autres choses, nous étions heureux qu'il y ait des dispositions prévoyant un minimum. Je me souviens d'une qui était très populaire chez nous, et avec raison: c'est le congé pour l'armistice . . . je me souviens lorsque ce fut inclus dans la loi. À partir de là , je sais que vous vous souviendrez, tout comme M. Kelly, que, par le processus des négociations, nous avons toujours obtenu plus que ce que le code contient.

Il nous convient très bien dans sa forme actuelle. Je reviens tout juste d'un congrès du groupe du chemin de fer pour notre district de Winnipeg. J'ai profité de l'occasion pour rendre

[*Text*]

the Brotherhood of Railway Carmen, who were having their convention—and a group you might know, the IBW, are having theirs in Vancouver.

Mr. Mackasey: I am still a member.

Mr. Bourgeois: I have not heard—I was talking with the IBW out in Vancouver, but I have not heard any complaints in that sector. I reviewed it with the carmen—that is the reason I went over there again in the week: to find out what they had done during the week . . .

Mr. Mackasey: In other words, what you are really saying is that even if such a section were in the code, you would not take advantage of it. You would prefer that the code apply.

Mr. Bourgeois: But we must always remember those who are still not organized. They need the basic . . .

• 1005

Mr. Mackasey: I guess I have not explained it well. Those who are not organized need this Code, and those who are not organized need the improvements which were suggested. There is no argument on that. I am talking about industries which have been organized long before the Code came into existence. You are telling me—and I accept it—that you are happy to live under this Code and to negotiate on top of it.

Mr. Bourgeois: Yes.

Mr. Mackasey: I am suggesting that a clause permitting both union and management jointly to opt out of the Code in one industry would not affect you because you are quite happy to work that way.

Mr. Bourgeois: Yes.

Mr. Mackasey: Such a clause would not in any way impede your progress because it was something you would not take advantage of anyway. I intend to ask that of every industry which comes along and I just wanted to get your views on that.

Mr. R. Lang: Regarding provisions for an an "opting in" and "opting out" clause, which is what you are suggesting under labour standards, from our viewpoint that is something we would want to think about a good deal longer. I am not sure I understand what its impact would be on each specific industry in the country from longshoring, to shipping, to the impact it would have in the Yukon and Northwest Territories. That is something we would be prepared to discuss with the department, but I think we should give that one a little bit more thought. I can see both pros and cons of that one.

Mr. Mackasey: I appreciate your answer. It is what I was hoping to get, and in the next 48 hours or so, I want to review my memory because it is not reliable.

Merci, monsieur le président. Thank you very much.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

[*Translation*]

visite à la Fraternité des wagonniers de chemins de fer, qui tenait également son congrès . . . et à un groupe que vous connaissez peut-être, le IBW, qui tient son congrès à Vancouver.

M. Mackasey: J'en fais toujours partie.

M. Bourgeois: J'ai discuté avec le représentant du IBW à Vancouver, mais je n'ai entendu aucune plainte dans ce secteur. J'ai examiné la question avec les wagonniers . . . c'est pourquoi j'y suis retourné au cours de la semaine: pour voir ce qu'ils avaient fait pendant la semaine . . .

M. Mackasey: Autrement dit, vous dites en fait que vous n'utiliseriez pas un tel article, même s'il était dans le code. Vous préféreriez que le code s'applique.

M. Bourgeois: Toutefois, nous ne devons pas oublier ceux qui ne sont pas encore syndiqués. Ils ont besoin de la protection fondamentale . . .

M. Mackasey: Je pense que je me suis mal expliqué. Ceux qui ne sont pas syndiqués ont besoin de ce code et des améliorations suggérées. Cela va sans dire. Je parle des industries où les travailleurs étaient syndiqués bien avant l'existence du code. Vous me dites être satisfaits du code et pouvoir négocier à partir de celui-ci, et je l'accepte.

M. Bourgeois: Oui.

M. Mackasey: Ce que je dis, c'est qu'une disposition permettant au syndicat et au patronat d'une industrie d'être exemptés conjointement du Code ne vous affecterait pas parce que vous êtes très heureux de la façon dont les choses fonctionnent.

M. Bourgeois: Oui.

M. Mackasey: Un tel article ne nuirait aucunement à votre progrès, car vous ne l'utiliseriez pas, de toute façon. J'ai l'intention de poser la question aux représentants de chaque industrie qui comparaîtront, et je voulais simplement obtenir vos opinions sur la question.

M. R. Lang: Pour ce qui est d'une clause «d'inclusion» et «d'exclusion» telle que vous le suggérez en vertu des normes du travail, c'est quelque chose auquel nous aimerions réfléchir beaucoup plus longtemps. Je crains de ne pas saisir les répercussions d'une telle disposition sur chaque industrie au pays, du cabotage au transport maritime, l'effet que cela aurait au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Nous serions prêts à en discuter avec le ministère, mais je pense que nous devrions y réfléchir davantage. J'y vois des avantages et des inconvénients.

M. Mackasey: Je comprends votre réponse. C'est ce que j'espérais avoir, et au cours des prochaines 48 heures, je vais me rafraîchir la mémoire, car j'ai tendance à oublier.

Thank you, Mr. Chairman. Merci beaucoup.

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. At this point I am a little disturbed. Let me just track with you on this: In the last four years, your organization has spent a lot of time with Labour Canada in going over all kinds of suggested changes to the Canada Labour Code and, I presume, the exact wording we find before us today. I get a sense of a tremendous amount of consultation with the bureaucrats in that department.

Mr. McGarry: Yes.

Mr. Hawkes: You have made all kinds of suggestions to them as to what you would like to see. Is that right?

Mr. McGarry: Yes.

Mr. Hawkes: You met with the Minister and made similar suggestions?

Mr. R. Lang: That goes back to the time of Lincoln Alexander as well.

Mr. Hawkes: Okay. Now, we are a parliamentary committee and charged by the entire Parliament of Canada and, certainly, our electors in our individual constituencies with the responsibility of producing the best Canada Labour Code possible. That is our job this week, before this Bill goes back to the House of Commons. Yet, what I hear you saying to my colleague from Fraser Valley West is that you are going to deny the Members of Parliament in this committee the same knowledge base you are prepared to give to the bureaucrats and to the Minister about what this Code should be. That disturbs me. It really does. So I wonder if you have a response to that.

Mr. Mr. McGarry: I think the response very simply is that we worked very hard to bring about the amendments which are there in the Code, and it took us four years to get it to this stage. If, through one or two amendments, this Bill fails to get through the summer recess, then all the work for four years has failed.

What we are very simply saying to you is this: The major changes we looked for are included to a degree in this Bill. We did not get 100%, but we got things which will help the unorganized workers. We have things which will assist in some of the health and safety areas which were not covered. We have the provisions of maternity leave, paternity leave and those kinds of leave covered in the Bill. So what we are very simply saying is, if it comes, on a flip of a coin, to whether or not its amendments are going to destroy all the work which has been done up to today, we will come back when this Bill is passed and we will seek other amendments to the Code as we see it working in the field.

• 1010

If in trying for amendments to make the language 100% we lose the 70% that has been gained after four years of work we say that we will take the 70% and we will make our amend-

[*Traduction*]

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. A ce moment-ci, je suis un peu bouleversé. Permettez-moi simplement de vérifier ceci: au cours des quatre dernières années, votre organisation a consacré beaucoup de temps, avec Travail Canada, à étudier toutes sortes de changements suggérés au Code canadien du travail, ainsi que le libellé exact que nous avons devant nous aujourd'hui, je présume. J'ai l'impression qu'il y a eu énormément de consultations avec les bureaucrates de ce ministère.

M. McGarry: Oui.

M. Hawkes: Vous leur avez fait toutes sortes de suggestions sur ce que vous aimeriez voir dans le projet de loi, n'est-ce pas?

M. McGarry: Oui.

M. Hawkes: Vous avez rencontré le ministre, à qui vous avez fait des suggestions identiques?

M. R. Lang: Cela remonte également à l'époque de Lincoln Alexander.

M. Hawkes: Très bien. Nous sommes un comité parlementaire à qui le Parlement canadien, dans son ensemble, et, certainement, les électeurs de nos circonscriptions individuelles, ont confié la responsabilité de produire le meilleur Code canadien du travail possible. C'est ce que nous devons faire cette semaine, d'ici à ce que le projet de loi soit de nouveau renvoyé à la Chambre des communes. Toutefois, je vous entends dire à mon collègue de Fraser Valley-Ouest que vous allez refuser de faire part aux députés membres de ce Comité de l'information que vous êtes prêts à donner aux bureaucrates et au ministre sur ce que devrait être ce code. Cela me bouleverse vraiment. Que répondez-vous à cela?

M. McGarry: Très simplement, la réponse, c'est que nous avons travaillé très fort pour aboutir aux amendements contenus dans le code. Il nous a fallu quatre ans pour en arriver là. Si, à cause d'un amendement ou deux, le projet de loi n'est pas adopté avant les vacances estivales, alors, toutes ces quatre années de travail auront été en vain.

En termes très simples, voici ce que nous vous disons: dans une certaine mesure, les modifications importantes que nous voulions sont incluses dans ce projet de loi. Nous n'avons pas obtenu tout ce que nous voulions, mais nous avons obtenu des choses qui aideront les travailleurs non syndiqués. Nous avons obtenu des choses qui aideront les travailleurs dans certains domaines d'hygiène et de sécurité qui ne sont pas couverts. Nous avons des dispositions de congé de maternité, de congé de paternité, et des congés de ce genre, incluses dans le projet de loi. Alors, ce que nous disons simplement, c'est que si ce projet de loi est défait parce qu'on a joué à pile ou face pour adopter un amendement, alors, tout ce travail aura été fait en vain. Une fois ce projet de loi adopté, nous reviendrons et nous chercherons à obtenir d'autres amendements au code, d'après les constatations que nous ferons sur le terrain.

Si, en essayant d'obtenir des amendements pour amener le libellé à 100 p. 100, nous perdons le 70 p. 100 que nous avons obtenu après quatre années de travail, nous disons que nous

[*Text*]

ments for the 30% at some other time once we get this working. Our fear is the total loss of the Bill based on the fact that amendments are debated and debated until the summer recess brings down a foreclosure and the Bill never sees the light of day again.

We are willing to take the Bill, and I am sure the unorganized workers will applaud. I am sure many of the organized workers will applaud the Bill, and I am sure many employers who will at least have a standard to go by will applaud the Bill. We feel that the Bill should be put through.

If amendments are going to delay—and I am not saying the committee would delay; I am just saying that once amendments go for debate on that floor I am sure time will be taken up and the summer recess will come in. Our greatest fear is the loss of the good in the Bill through trying to make it one little bit better. That is the reason for our position—not that we think it is 100% of what we want; we just think in trying to make it 1% better we are going to lose the 70%.

Mr. R. Lang: To add a little to what Bob McGarry just said, during this period of time we have met on a number of occasions with John Fraser from your party, who was then labour critic. We have met with Mr. Wenman as recently as three weeks ago. We have not denied to your side of the House or to this side of the House our views on the Bill. There are many, many things we could propose in addition to it, but we are saying that we do not have any basic disagreement with what is being proposed. There is lots of other work to be done over and above this, but we are saying as a start that we should see this get through the House, and we have not denied our views to any side of the House.

Mr. Hawkes: Two responses to that: What needs to be done in the section dealing with technological change to make it a better Bill? Privately you will answer that question. Are you prepared to answer that question today in public forum and put it on the record?

Mr. R. Lang: What is in the Bill now is greater advance notice, for which we have been asking for many years.

Mr. Hawkes: Thirty days. Is that sufficient?

Mr. R. Lang: We should go further than that, but that is a good start. We are willing to live with that right now.

Mr. Hawkes: So if we moved an amendment to that 180 days you would have no objection?

Mr. McGarry: Only if we lost the 30 because you debated the amendment long enough for the foreclosure to come down.

Mr. Hawkes: But whose judgment is it . . . ? Let me ask the question in a different way. Has the CLC been threatened explicitly or implicitly by anybody that if you supported an amendment you are likely to lose the whole thing? Is there

[*Translation*]

nous contenterons du 70 p. 100 et que nous présenterons des amendements pour le 30 p. 100 restant, plus tard, une fois que ceci sera en place. Nous craignons que le projet de loi soit défait suite à des amendements qui font l'objet de discussions interminables jusqu'à ce qu'arrive l'intersession d'été et que le projet de loi disparaisse à jamais.

Nous sommes prêts à accepter le projet de loi, et je suis convaincu que les travailleurs non syndiqués applaudiront. Je suis convaincu qu'ils applaudiront ce projet de loi, ainsi que beaucoup d'employeurs, qui auront au moins une norme pour les guider. A notre avis, le projet de loi devrait être adopté.

Si les amendements retardent—et je ne dis pas que c'est le Comité qui retarderait le projet de loi, je dis simplement que du moment que l'on délibère sur les amendements, je suis sûr que cela prendra du temps et que cela durera jusqu'à l'intersession d'été. Ce que nous craignons le plus, c'est de perdre ce qu'il y a de bon dans ce projet de loi en essayant de l'améliorer un petit peu. Voilà ce qui explique notre position—ce n'est pas ce que nous voulons à 100 p. 100; nous pensons simplement qu'en essayant de l'améliorer de 1 p. 100, nous perdrons 70 p. 100.

M. R. Lang: Pour ajouter un peu aux propos de Bob McGarry, au cours de cette période, nous avons rencontré à plusieurs occasions M. John Fraser, qui était à l'époque le critique de votre parti pour le travail. Récemment, il y a trois semaines, nous avons rencontré M. Wenman. Nous n'avons pas refusé de faire part à votre côté de la Chambre, ou à ce côté-ci de la Chambre, de nos opinions sur le projet de loi. Il y a beaucoup de choses additionnelles que nous pourrions proposer, mais, fondamentalement, nous sommes d'accord sur ce qui est proposé. Il y a beaucoup de travail à faire en plus de cela, mais commençons par renvoyer ce projet de loi à la Chambre, et nous n'avons pas refusé de faire part de nos opinions à quelque côté de la Chambre que ce soit.

M. Hawkes: Il y a deux réponses à cela: pour en faire un meilleur projet de loi, quelle modification faut-il apporter à l'article traitant des changements technologiques? Vous êtes prêts à répondre à cette question en privé. Êtes-vous prêts à le faire aujourd'hui en public, et de façon formelle?

M. R. Lang: Le projet de loi prévoira un plus grand préavis, ce que nous demandons depuis de nombreuses années.

M. Hawkes: Trente jours. Est-ce suffisant?

M. R. Lang: Il faudrait que ce soit davantage, mais c'est un bon départ. Pour l'instant, nous sommes prêts à nous en accommoder.

M. Hawkes: Alors, vous n'auriez aucune objection à ce que nous proposions un amendement à cette période de 180 jours?

M. McGarry: Seulement si nous perdions les 30 jours parce que vous auriez débattu l'amendement jusqu'à la fin de la session.

M. Hawkes: Mais qui doit juger . . . ? Je vous pose la question différemment. Quelqu'un a-t-il, de façon explicite ou implicite, menacé le CTC qu'il perdrait probablement tout le projet de loi s'il appuyait un amendement? Y a-t-il quelque

[*Texte*]

something in the background here that I do not understand that makes you so adamant?

Mr. R. Lang: We have had no discussions with any member of the government on this Bill and trying to get it through the House. We have had absolutely none. This is a position which was taken by the executive council at the convention in its own right that the good we see in this Bill is something we as the Canadian Labour Congress want. We think we must have it for both the organized and unorganized, and that is the position we took. We have absolutely no agreement with the Minister or anybody in the government. Indeed, the executive council has sent telegrams far and wide to Members of the House, to Ministers in the House, to the Prime Minister—that is the extent of our contact with this government. There is no deal under the table anywhere. This is a CLC position, clear and fast, and that is all there is to it.

Mr. Hawkes: As the staff member of the CLC who watches legislation in the federal House of Commons, you know that there is no way for this Bill to pass without agreement of the three House Leaders and the three parties.

Mr. R. Lang: That is right.

Mr. Hawkes: And it can pass in 2 minutes, in 20 minutes, in 2 hours, or it can be blocked.

Mr. R. Lang: Right.

• 1015

Mr. Hawkes: How are you sitting in judgment and saying that an amendment will be the block when you know better? You know it is the House Leaders and the agreement process which will either block it or facilitate it, not amendments. It is not amendments which will block this Bill, and I think you know that. You have watched federal legislation year in and year out.

Mr. R. Lang: We have watched federal legislation and we have watched amendments being debated in committee ad infinitum until the House has either recessed or prorogued. We have seen that time and time again. Yes, we have.

Mr. Wenman: We have a consensus already in this committee that we are going to report this Bill, one way or another, before the end of this week.

Mr. Hawkes: Did you have nobody here yesterday?

Mr. R. Lang: We did not have anyone here yesterday.

Mr. McGarry: No, we did not have anyone here yesterday.

Ms Katherine McGuire (National Representative, Canadian Labour Congress): Can I add something to this?

The Vice-Chairman: Yes.

Ms McGuire: I think there is a very important role for this committee. Your work does not end with this Bill. There is an awful lot of regulatory work which has to be done to have consolidation of health and safety and the extension of health

[*Traduction*]

chose que je ne saisis pas en arrière-plan et qui fait que vous soyez si inflexibles?

M. R. Lang: Nous n'avons eu aucune discussion avec aucun membre du gouvernement sur ce projet de loi, pour ce qui est de le faire adopter à la Chambre. Nous n'avons eu absolument aucune discussion. Cette position a été adoptée de plein droit par le conseil exécutif lors du congrès, à savoir que le Congrès du travail du Canada veut ce qu'il y a de bon dans ce projet de loi. Nous voulons l'avoir pour les travailleurs syndiqués et non syndiqués, et c'est la position que nous avons adoptée. Nous n'avons absolument aucune entente avec le ministre, ou quiconque du gouvernement. En fait, le conseil exécutif a envoyé des télégrammes à tous les députés, aux ministres, au premier ministre—c'est là que s'arrêtent nos contacts avec ce gouvernement. Il n'y a aucune entente conclue sous la table. C'est une position du CTC, c'est clair et net, et il n'y a rien d'autre.

M. Hawkes: En tant qu'employé du CTC qui surveille l'adoption des lois à la Chambre des communes, vous savez qu'il est impossible que ce projet de loi soit adopté sans l'accord des trois leaders à la Chambre et des trois partis.

M. R. Lang: En effet.

M. Hawkes: Il peut être adopté en 2 minutes, en 20 minutes, en 2 heures, ou ne pas l'être.

M. R. Lang: En effet.

M. Hawkes: Comment pouvez-vous vous faire juge et dire qu'un amendement sera un obstacle, alors que vous savez que ce n'est pas le cas? Vous savez que ce sont les leaders à la Chambre et le processus d'entente qui feront que le projet de loi sera bloqué ou adopté, et non les amendements. Ce ne sont pas les amendements qui bloqueront ce projet de loi. Et je pense que vous le savez. Voilà des années que vous surveillez l'adoption de lois fédérales.

M. R. Lang: Nous avons surveillé l'adoption de lois fédérales et nous avons vu des amendements être débattus à n'en plus finir en Comité jusqu'à ce que les travaux de la Chambre cessent, ou soient reportés. Nous avons vu cela à maintes reprises. Oui, nous l'avons vu.

M. Wenman: Ce Comité est déjà d'accord pour faire rapport de ce projet de loi d'une façon ou d'une autre d'ici à la fin de la semaine.

M. Hawkes: N'aviez-vous personne ici, hier?

M. R. Lang: Nous n'avions personne ici, hier.

M. McGarry: Non, nous n'avions personne ici, hier.

Mme Katherine McGuire (représentant national, Congrès du travail du Canada): Puis-je ajouter quelque chose?

Le vice-président: Oui.

Mme McGuire: Je pense que ce Comité a un rôle très important à jouer, et votre travail ne s'arrête pas avec ce projet de loi. Il y a beaucoup de travail réglementaire qui doit être fait pour consolider l'hygiène et la sécurité et leur application à

[*Text*]

and safety to the public service, not to mention the other aspects of the Bill which also require regulatory reform. For example, if you look at the protections for maternity leave, regulations to define what is the essential function of a job, there is an awful lot of work which has to be done after this Bill receives royal assent, and one of our anxieties is that we want to get this Bill passed so that regulatory work can start.

I think this committee should be interested in how those regulations are developed, because that is going to determine just how far this Bill goes into effect. I think that is a very important function for this committee and one you should undertake.

Mr. Hawkes: In a writ period, how are we going to do that? You will never see those regulations until they are published. That is reality, too.

Ms McGuire: There is a monitoring function, though, once they are in effect. The point I am trying to make is that this Bill is only the first step.

Mr. Hawkes: Okay. Yesterday, the Minister made it clear to us that he was pleased with this Bill because he saw it as a kind of ideal compromise between the wishes of employees and employers; between unions and employers is the way he expressed it. My first question to him was: Who protects the interests of society? There are vested interests in employees and in unions; there are vested interests in employers. But I had thought it was up to the government and the Parliament of Canada to protect the interests of society, and I was very disappointed in the Minister's view of this Bill, particularly when I hear Mr. Mackasey say the technology provisions in here have worked remarkably well.

Mr. Mackasey: I think there have been four cases in ten years where it has been challenged to the Canada Labour Relations Board. In the old days, you would have had four wildcat strikes in one week because labour was overlooked, so it has been a very beneficial—

Mr. Hawkes: Let me continue for just a minute. We live in a nation which has slipped from the second highest standard of living in the world to the fourteenth. We live in a nation which, compared to 22 industrialized nations, was sixth in productivity and has slipped to eleventh or twelfth. We have authors, who are well respected, who describe this nation as a Third World nation when it comes to technology.

Mr. Mackasey: Maybe some of the fault is management.

Mr. Hawkes: Maybe some of the fault is management; maybe some of the fault is all kinds of places. But I have before me a piece of legislation. A chunk of that legislation deals with the issue of technology, and I know Canadian society is in deep, deep trouble because it is not adequately dealing with the issue of new technology. I would hate to be party to a week-long hearing where we pass on some proposed

[*Translation*]

la fonction publique, sans parler des autres aspects du projet de loi qui demandent également des réformes réglementaires. Par exemple, si on regarde la protection offerte pour les congés de maternité, les règlements visant à définir ce que constitue les fonctions essentielles d'un emploi, il y a énormément de travail qui devra être accompli une fois que ce projet de loi aura reçu la sanction royale, et c'est là l'une de nos anxiétés, nous voulons que ce projet de loi soit adopté, de sorte que ce travail réglementaire puisse commencer.

A mon avis, ce Comité devrait examiner la façon dont ces règlements seront établis, car c'est cela qui déterminera dans quelle mesure ce projet de loi sera mis en vigueur. À mon avis, c'est une fonction très importante pour ce comité et un rôle que vous devriez entreprendre.

M. Hawkes: Comment ferons-nous cela en période de bref électoral? Vous ne verrez jamais ces règlements avant leur publication. C'est également une réalité.

Mme McGuire: Toutefois, il y aura une fonction de surveillance, une fois qu'ils seront en vigueur. Là où je veux en venir, c'est que ce projet de loi ne constitue qu'une première étape.

M. Hawkes: Très bien. Hier, le ministre nous a clairement dit qu'il était satisfait de ce projet de loi, car il le concevait comme un genre de compromis idéal entre les désirs des employés et des employeurs; entre syndicats et patronat, comme il l'a dit. La première question que j'ai posée, c'était: qui protège les intérêts de la société? Il y a les intérêts acquis des employés et des syndicats; il y a les intérêts acquis des employeurs. Mais je pense que c'était au gouvernement du Canada de protéger les intérêts de la société, et j'ai été très déçu du point de vue du ministre concernant ce projet de loi, surtout lorsque j'ai entendu M. Mackasey dire que les dispositions technologiques qu'il contenait avaient fonctionné de façon remarquable.

M. Mackasey: En dix ans, je pense qu'il y a eu seulement quatre cas de contestation devant le Conseil des relations de travail du Canada. Autrefois, il y aurait eu quatre grèves sauvages en une semaine parce qu'on avait oublié les travailleurs; donc, ce fut très bénéfique . . .

M. Hawkes: Laissez-moi poursuivre un instant. Nous vivons dans un pays qui est passé du deuxième niveau de vie au quatorzième. Nous vivons dans un pays qui, par rapport à 22 pays industrialisés, était le 6e au point de vue de la productivité et qui est maintenant tombé au 11e ou 12e rang. Nous avons des auteurs très respectés qui décrivent ce pays comme un pays du Tiers monde lorsqu'il s'agit de technologie.

M. Mackasey: Une partie du blâme revient peut-être au patronat.

M. Hawkes: Peut-être qu'une partie du blâme revient au patronat, mais tout le monde est un peu à blâmer. Toutefois, j'ai là en main un projet de loi dont une partie porte sur la question de la technologie, et je sais que la société canadienne est en grande difficulté parce qu'on n'y traite pas adéquatement de la question de la nouvelle technologie. Je détesterais participer à une semaine d'audiences où nous adopterions des

[*Texte*]

sections on technology which are not adequate for 1984, let alone 1985, 1986 and 1987.

• 1020

I feel that your group, in particular, has some views on what really should be happening in the way of collective agreements and in the way of legislation that could be helpful to Canadian society in opening our arms a little better to the introduction of it—to the retraining of people, to getting rid of some of the barriers and the resistances to these new technologies. I guess I am challenging you, in the next 30 or 40 minutes, to tell us whether you think you have some experience, some ideas that we should be considering this week, to enshrine in legislation that would help this nation become more competitive and help us get back some of that ranking in the standard of living that we have lost. When we started this hearing today I heard you say no, we will not help you with that. Maybe that is where we still are at 10.20 a.m. Maybe we are not; maybe you can tell us, as a committee, what you think should be in that section of this Bill to help this country become more productive in the future.

Mr. McGarry: The protection that is there is what we are looking for as the minimum standard. Certainly with that going into legislation we can have something to work with, certainly something such that we can come back and demand that it be better, if it does not work in the way we think it should. Certainly those of us who have been involved with technological change have argued for and built in protections with the employers to make things better.

What we are really saying is that there are many people out there in the small shops who have no protection, other than what you are going to provide in this legislation. At least this gives them some advance notice, it allows for them at least to get minimum standards of notice, of discussion, of protection. We feel that that is, at this point, what is necessary in Canada to protect these people in the unorganized shops—and the employer.

Ms McGuire: First of all, Mr. Hawkes, I would like to take issue with your first statement. It has always been my impression that workers were society. Canadian workers are the society. There is no contradiction there between the interests of workers and the interests of society.

You are perfectly right, though, there is an awful lot to be done in terms of technological change. I can think of a large shopping list. I would like to see our income tax system changed in such a way that when assistance is given to firms, particularly for the introduction of new equipment, there are conditions attached to that assistance, especially in terms of retraining. I can think of amendments to the National Training Act, for example, to allow for more flexibility in training programs. One of the training issues we are going to face in the next few years, as I am sure you are aware, is the problem of workers who require training for a job other than the one they currently hold—perhaps in an entirely different occupation, perhaps in an entirely different industry. For that reason, we need very desperately in this country paid educational leave. As unions, we have been attempting to negotiate

[*Traduction*]

articles sur la technologie qui sont déjà dépassés en 1984, sans parler de 1985, 1986 et 1987.

Je crois que votre groupe en particulier a des idées sur l'orientation que devraient prendre les lois et les négociations collectives, des idées qui pourraient aider notre société à être un peu plus ouverte au recyclage et à la suppression des obstacles et de la résistance aux nouvelles technologies. Je vous mets au défi de nous dire, au cours des 30 ou 40 minutes qui suivront, si vous avez des expériences ou si vous avez des idées qui devraient être incorporées au projet de loi, des idées qui puissent aider le Canada à devenir plus concurrentiel et à retrouver le niveau de vie que nous avons perdu. Je vous ai entendu dire, au début de la séance, que vous n'avez pas l'intention de nous aider en ce sens-là. Il est maintenant 10h20 et nous en sommes peut-être toujours là. Mais peut-être pas; vous pourrez peut-être nous dire ce qu'il faudrait, d'après vous, incorporer à ces dispositions du projet de loi pour aider le Canada à devenir plus productif.

M. McGarry: Nous croyons que la protection qui est prévue devrait être le minimum. Si cette disposition est adoptée, nous saurons ce à quoi nous avons affaire et, si elle n'est pas aussi efficace qu'elle devrait l'être, on peut demander qu'elle soit améliorée. Ceux d'entre nous qui se sont occupés de la production de la nouvelle technologie ont négocié avec les employeurs pour les convaincre de protéger les employés.

Tout cela pour dire qu'il y a, dans de petits ateliers, beaucoup de travailleurs qui ne sont pas du tout protégés, sauf par les dispositions du projet de loi. Cette disposition exige qu'ils soient avertis et elle leur offre, au moins, une certaine protection et l'occasion de discuter des changements proposés. Nous croyons que cette mesure est nécessaire pour protéger les travailleurs dans les ateliers non syndiqués et pour protéger aussi l'employeur.

Mme McGuire: Tout d'abord, monsieur Hawkes, je ne peux accepter ce que vous avez dit au début. J'ai toujours cru que les travailleurs étaient la société. Les travailleurs canadiens, c'est la société. Il n'existe pas de conflit entre les intérêts des travailleurs et les intérêts de la société.

Vous avez raison de dire, cependant, qu'il reste beaucoup de chemin à faire en ce qui concerne les changements technologiques. Il y a bien des choses qui viennent à l'esprit. Je voudrais que le régime fiscal soit modifié et que les subventions accordées à des entreprises, surtout pour l'achat de nouveaux équipements, soient soumises à des conditions, surtout en ce qui concerne le recyclage. On pourrait, par exemple, modifier la Loi nationale sur la formation, pour permettre plus de souplesse en ce qui concerne les programmes de formation. D'ici quelques années, comme vous le savez, il va falloir résoudre le problème des travailleurs qui doivent être formés pour faire un travail autre que celui qu'ils font en ce moment, peut-être dans un autre métier, peut-être dans une autre industrie. C'est pour cette raison, justement, qu'il nous faut absolument des congés d'études payés. Les syndicats ont essayé

[*Text*]

paid educational leave clauses into our contracts. That certainly needs legislative support. We need an industrial strategy in this country, something we have never had, if we are going to have jobs for the 2 million people who are currently unemployed, not to mention all those people who will be entering the labour force over the next 10 years. Those are very important things that we need in terms of technological change. Unfortunately, they are beyond the terms of reference of this particular committee right now, but those are the actions we desperately need.

Le vice-président: Monsieur Malépart.

M. Malépart: Merci, monsieur le président.

Je dois d'abord féliciter les représentants du Congrès du travail du Canada. Je tiens à dire que je partage leur crainte. Mes collègues du Parti progressiste conservateur se demandent peut-être comment il se fait que les gens craignent que des amendements retardent l'adoption de ce projet de loi. C'est qu'ils ont eu certaines expériences dans le passé. Je partage entièrement leur crainte, compte tenu du fait que la session doit se terminer dans deux semaines environ.

• 1025

Donc, il me semble préférable, comme on le mentionnait, que les amendements soient déposés après une expérience pratique de ce qui est prévu dans la loi. Il vaudrait mieux se fonder sur des expériences vécues avant de présenter ici des amendements qui ne s'appliqueraient pas nécessairement au milieu du travail.

Le Québec, dans ce domaine-là, devance de beaucoup les autres provinces. L'expérience a démontré que dans les endroits où il n'y avait pas de syndicalisation des employés, les comités de santé au travail ont quand même fonctionné à un rythme raisonnable. Ce dernier était peut-être moindre qu'ailleurs où le nombre d'employés était plus élevé et où on était syndiqués mais il y a tout de même eu une sensibilisation aux problèmes, tant au niveau des employés qu'à celui des employeurs.

Je n'ai pas de questions à poser, mais je voulais mentionner mon appui envers le Congrès du travail du Canada. Je pense que l'on ne devrait pas apporter trop de modifications car ces amendements n'auront peut-être pas toujours pour but d'améliorer le projet de loi à l'avantage des travailleurs et des travailleuses qui, à mon avis, font partie de la masse de la société au Canada. Il s'agira peut-être parfois d'amendements qui nuiront aux avantages proposés dans le projet de loi.

Voilà ce que j'avais à dire, monsieur le président.

Le vice-président: Merci, monsieur Malépart. Monsieur St-Germain.

Mr. St. Germain: Thank you, Mr. Chairman.

Welcome, gentlemen. First of all, I empathize with you people. I know the position you have to take. I know what it is to sit on the other side of the bargaining table; you take what you can get and if it is good, you grab it and run.

[*Translation*]

de négocier des congés d'études payés, mais il faut des lois pour soutenir ces efforts. S'il faut mettre au travail les 2 millions de Canadiens qui sont en chômage en ce moment, sans parler de ceux qui entreront sur le marché du travail dans les 10 prochaines années, il va falloir adopter une stratégie industrielle, chose que nous n'avons jamais eue au Canada. Voilà donc ce qu'il nous faut en ce qui concerne les changements technologiques. Malheureusement, le Comité ne peut étudier les mesures que nous proposons, mais ce sont là des choses dont nous avons désespérément besoin.

The Vice-Chairman: Mr. Malépart.

Mr. Malépart: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to begin by congratulating people from the Canadian Labour Congress. I must say that I share their fears. My colleagues in the Conservative Party may be wondering why these people are afraid that amendments will hold things up. It is because of the experiences that they have had in the past. I fully share their fears, given the fact that the session has to end in about two weeks.

It seems to me that it would be preferable, as he mentioned, that the amendments be tabled after we have had the practical experience provided for in the legislation. It would be better to have some practical experience before tabling amendments that may not necessarily be applicable in the workplace.

In this area, Quebec is well ahead of the other provinces. Experience has shown that where employees are not unionized, occupational health committees have functioned at a fairly reasonable rate. Things may move a little more slowly than they do where there are more employees or where employees are unionized, but there is an awareness of the problems both among the employees and the employers.

I have no question, but I would like to state my support for the Canadian Labour Congress. I do not think that we should bring in too many amendments. because amendments will not necessarily improve the legislation to the advantage of workers who, in my opinion, make up most of Canadian society. Some amendments may even detract from the advantages provided for in the legislation.

That is all, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Malépart. Mr. St. Germain.

M. St. Germain: Merci, monsieur le président.

Messieurs, je vous souhaite la bienvenue. Tout d'abord, je vous comprends. Je sais quelle position vous devez prendre. Je sais ce que c'est que d'être assis de l'autre côté de la table des négociations. On prend ce qu'on peut; si c'est bon, on le prend et on part avec.

[*Texte*]

However, I want to assure you that it is the government opposite, it is these fellows opposite who have delayed this thing. They are bringing it in at the final hour and they are making it sound now as if we are delaying it. We are not going to delay it. We are going to expedite this thing. We are going to do everything to work with you. I would like you to feel that if you have anything to contribute here today that would improve the plight of the worker, that you should bring it forward.

I am concerned about this technological change aspect as well, the same as Mr. Hawkes is. I do not feel 30 days are adequate, because I feel these people who are on the outside with the technology that is coming in, more and more of these industries will not be unionized because of the rapid change in technology, and a federal labour code will be that much more important in creating a society that can adjust to the changes that are going to be coming. For instance, the technology is changing so fast in the silicone and in the computer industry that there is just no way that tenure or anything can be granted in a lot of cases so that possibly a federal labour code would be the only protection.

I can understand your position, but I would also really appreciate it if you could give us some guidance in your thinking as to that particular instance in technology. I honestly feel that this will be one of the greatest challenges that we as a society are going to have to face in the very near future.

I can only reiterate what the hon. members on both sides of me have said. We will not delay this Bill in any way, shape or form. If there is any way of expediting it . . . As a matter of fact if cutting the questioning short to you people will expedite it, I will do that. I would just like your comment on this. Rest assured that this is not a political ploy; we are not going to cause any delays on behalf of this particular party that is sitting right here.

Mr. McGarry: We certainly debated all these changes with all the unions and with those who are trying to organize in the field, and have organized many of the places that you mention. What the wishes of those people are is that we get this Bill passed. What is in the Bill is a start for them, something they can build on.

• 1030

Right now they have nothing to build on. Certainly those were their wishes, and they made clear to us that once legislation is in to protect them, then at least they can build on that; that we can come back here and talk about these things after there is some basis for them to work on. Right now they need something for notice; they need something on technological change. Their only opportunity of having this is if this Bill goes through before the closing. I guess that is the message we got from those workers, and we are carrying it to this committee.

Mr. St. Germain: I can certainly appreciate that position, but the only thing that scares me . . . Hopefully, our party will form the next government. When you consider three or four years' change . . .

[*Traduction*]

Mais je vous assure que c'est le gouvernement, que ce sont les députés d'en face qui ont retardé les choses. Ils ont déposé le projet de loi à la toute dernière heure, et ils cherchent à donner l'impression que c'est nous qui retardons son adoption. Nous n'avons pas l'intention de le retarder. Nous allons plutôt l'expédier. Nous allons faire notre possible pour collaborer avec vous. Si vous avez quoi que ce soit à proposer qui puisse améliorer la situation du travailleur, je vous encourage à le dire.

Comme M. Hawkes, je me préoccupe de la disposition touchant les changements technologiques. Je ne crois pas que la période de 30 jours soit adéquate, car les travailleurs qui ne participeront pas aux changements technologiques . . . Comme les changements technologiques se font très rapidement, un pourcentage croissant des travailleurs ne seront pas syndiqués et le code fédéral du travail jouera un rôle de plus en plus important dans la création d'une société qui soit en mesure de s'adapter. Dans l'industrie de la silicone et de l'informatique, la technologie évolue si rapidement qu'on ne peut tenir compte de l'ancienneté. Il n'y a donc que le code fédéral qui protège les travailleurs.

Je comprends votre position, mais j'aimerais que vous nous disiez ce que vous pensez des changements technologiques dans le domaine dont je viens de parler. Je suis convaincu que c'est là l'un des plus grands défis auxquels, dans un avenir très rapproché, notre société devra faire face.

Je ne peux que répéter ce qu'ont dit les honorables députés à mes côtés. Nous n'avons nullement l'intention de retarder l'adoption du projet de loi. S'il y a moyen de l'expédier . . . Et si je dois limiter le nombre de questions que je vous pose, je suis prêt à le faire. Mais je voudrais que vous répondiez à la question que je viens de poser. Je vous assure qu'il ne s'agit pas d'un stratagème politique; mon parti n'a pas l'intention de retarder l'adoption du projet de loi.

M. McGarry: Nous avons discuté de ces changements avec tous les syndicats, ainsi qu'avec ceux qui essaient de syndicaliser les employés de l'industrie et qui ont, dans bien des cas, réussi. Ces gens veulent surtout que le projet de loi soit adopté. Le projet de loi, c'est un début. C'est une base. On peut s'en servir comme point de départ.

Il n'y a rien sur quoi bâtir. c'était certainement ce qu'ils souhaitaient et ils nous ont bien dit que lorsqu'il y aurait une loi pour les protéger, ils pourraient au moins se fonder sur quelque chose; lorsqu'il existe une base, on peut revenir discuter. À l'heure actuelle, il n'y a rien; il faut quelque chose à propos de l'évolution technologique. Leur seule chance est que ce projet de loi soit adopté avant l'ajournement. Je crois pouvoir dire que c'est le message que nous avons reçu de ces travailleurs et que nous souhaitons vous transmettre.

M. St. Germain: Je comprends très bien cette position, mais ce qui m'effraie . . . Enfin, on peut espérer que notre parti formera le prochain gouvernement. Quand vous envisagez un changement de trois ou quatre ans . . .

[*Text*]

Mr. Mackasey: Do not bet on that. You do not scare me.

Mr. St. Germain: Well now, do not get scared, Bryce, we may have a job for you somewhere.

Mr. MacKasey: You said you were scared that you might form the next government, but so are we.

Mr. St. Germain: The insinuation is that traditionally in the past it has taken three or four years for the government to have made any approaches. This is the only reason why if on a clause-by-clause situation you would have any suggestions, and you have the assurance it will not be delayed when it has gone through on a clause-by-clause basis, we certainly would appreciate any recommendations you could make that would benefit the plight of the workers in this country.

Mr. McGarry: Well, we do represent the workers of this country. Their explicit wish to us is not to do anything that might delay the passage of this legislation. They are certainly fearful it is not going to make it; and it is a Bill they need. If this committee can do anything to alleviate those fears from those workers, we would certainly appreciate seeing it being moved through the House.

Mr. St. Germain: I respect your wishes and thank you very much.

Mr. R. Lang: You know I find myself in an odd position, looking at the Tory members of this committee. Time after time we have come in with briefs which have harangued, condemned legislation, kicked the hell out of the government side of the House, all of those kinds of things. Many times it was said: Why can you not be positive when you come in? Why do you always have to be negative? Well, here it is, the one time we are positive, and where are we getting the kicking? Now we are getting kicked because we are positive. So you know, sometimes I think . . .

Mr. Dubois: By the Tories only.

Mr. R. Lang: How the hell can we win? We are damned if we do and we are damned if we do not.

Mr. St. Germain: No. I would disagree with you. We are not saying that you are not positive. The only thing is that you, of your own admission, have said that it could be improved on. We are just giving you that final chance. And hopefully something that could be improved on at the last minute we would definitely accommodate you. That is all we are saying.

Mr. R. Lang: There is not a Bill ever brought before a parliamentary or legislative assembly that could not have been improved one way or another.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman.

Mr. Wenman: I do not want to pressure further and I certainly would not want you to think you were being kicked by anyone here, because hopefully, as we move into the next phase of development and the next phase of growth of labour legislation and labour relations, one of the things we can accomplish is not to kick one another, but to work together in the common interest of Canadian workers and Canadian society.

[*Translation*]

M. Mackasey: N'y croyez pas. Vous ne me faites pas peur du tout.

M. St. Germain: Ne vous inquiétez pas, en effet, Bryce, nous aurons peut-être quelque chose à vous offrir.

M. Mackasey: Vous avez dit que vous craignez de former le prochain gouvernement, et nous aussi, cela nous ferait peur.

M. St. Germain: Traditionnellement, il a fallu trois ou quatre ans pour que le gouvernement prenne certaines mesures à ce sujet. C'est la seule raison pour laquelle, si l'on a des suggestions pour l'étude article par article, et si l'on garantit que la mise en application ne sera pas retardée lorsque le projet de loi aura été adopté, nous apprécierions de recevoir vos recommandations sur la façon d'aider les travailleurs.

M. McGarry: Nous représentons en effet les travailleurs canadiens. Ils nous ont bien demandé de ne rien faire qui puisse retarder l'adoption de ce projet de loi. Ils ont très peur qu'il ne soit pas adopté; or, ce projet de loi leur est nécessaire. Si le Comité peut faire quoi que ce soit pour soulager ces craintes, ce serait certainement de le faire adopter par la Chambre.

M. St. Germain: Je respecte vos voeux et vous remercie beaucoup.

M. R. Lang: Je me trouve dans une situation étrange quand je considère les députés conservateurs membres de ce Comité. Il est arrivé tellement souvent que nous venions condamner les projets de loi, critiquer les députés de la majorité, etc., etc. Nous nous sommes fait dire: pourquoi ne pouvez-vous vous montrer plus positifs lorsque vous critiquez un projet de loi? Pourquoi êtes-vous tout le temps négatifs? Ma foi, pour une fois que nous montrons un esprit positif, nous nous faisons encore réprimander. Réprimander parce que nous sommes positifs. Vous savez, il y a des moments où l'on se demande . . .

M. Dubois: Seulement par les Conservateurs.

M. R. Lang: Comment gagner? On nous maudit si on critique, et on nous maudit si on ne critique pas.

M. St. Germain: Non. Je ne suis pas d'accord. Nous ne vous reprochons pas d'être positifs. La seule chose, c'est que vous avez vous-mêmes admis que l'on pourrait améliorer le projet de loi. Nous vous donnons donc une dernière chance. Nous voudrions pouvoir ensemble améliorer ce texte. C'est tout.

M. R. Lang: Et il n'y a jamais de projet de loi qui ne puisse être amélioré d'une façon ou d'une autre.

Le vice-président: Monsieur Wenman.

M. Wenman: Je ne pousserais pas cet argument plus loin et je ne veux sûrement pas que vous pensiez que nous vous réprimandons, car il est certain qu'au fur et à mesure qu'évolue le droit du travail et les relations syndicales-patronales, le mieux est non pas de se critiquer mutuellement, mais bien de travailler ensemble pour l'intérêt commun des travailleurs canadiens et de la société canadienne.

[*Texte*]

We are trying to present that in as responsible a manner as we can by receiving legislation as an opposition must in the House of Commons and fulfilling our duty to try to be critical of that legislation and to try to draw out from all interested parties improvements that we might make; that we may go through the process we are in in an open and a fair manner and then come and produce something that is worth while, because Parliament and democracy exists here. Cynicism and skepticism, I think, by history certainly has—there is precedence to understand why perhaps you express the fear that you do, and I accept that. But that is not going to end with this committee, it is going to end over a longer-term relationship we can build and develop, working in a positive manner.

I do not know of your presentations in the past. I do not expect you to be critical of the government. I do not ask you to be critical of the government. All we would be asking for are suggested improvements which, hopefully, you could gain through the weight of your argument from this committee, those improvements which you say can and should be made.

• 1035

So I guess we are saying we feel a little frustrated when we come with the goodwill to try to create something over the period of this week, even in the haste of it, to try to make some improvements, that we cannot get a few pointing directions towards where we might be going in a more positive manner as well as this situation. So we will have to build that over time.

I do appreciate the fact that you did give me time and did give me some indications of where the deficiences were and where we might be going. But there is some concern about the provisions relating to sexual harassment. There could be a further definition there which could be improved. I expect, though, that in this process, the women's group which comes tomorrow may in fact suggest some improvements, and through consensus of all three political parties, we may come to some agreement to improve that particular area.

Now, the employers are coming before us as well, and they are going to suggest improvements as well. Some of them are good; some of them may be considered bad. But the thing is that you are not putting additional proposals for us even to consider. Even when I suggest them, you would say you rather I did not. That might be in the interest as I would perceive your interest to be, but I am going to consider the employers' representations, and when they put amendments before us, we will consider them. We will vote on them. We will hear their arguments for or against and then make a decision. I do not think it would have done any harm to have had even just a few from yourself, to have done the same thing there, because you leave yourself in a stand-pat situation as opposed to a position which may have improved.

But we will certainly try and look at all the best interests we possibly can and . . .

Mr. R. Lang: We understand that very much, and we also understand and have received word back through the grapevine that there is a number of employers who are coming in, with a long list of amendments, in the hope that they can delay

[*Traduction*]

Nous essayons de présenter cela de la façon la plus sérieuse possible, en nous acquittant de notre tâche, à titre d'opposition à la Chambre des communes, qui a essayé de demander à tous les intéressés en quoi on peut améliorer un projet de loi; de sorte que l'on puisse poursuivre le processus entamé de façon franche et honnête, afin de présenter quelque chose qui vaille la peine, car c'est bien l'exercice de la démocratie au Parlement. Le cynisme et le scepticisme permettent probablement d'expliquer pourquoi vous exprimez le genre de crainte dont vous nous parlez. Les choses ne vont toutefois pas se terminer au sein de ce Comité, mais à plus long terme, dans les relations que nous réussirons à entretenir pour oeuvrer de façon positive.

Je ne sais pas ce que furent vos déclarations passées. Je ne vous demande pas de critiquer systématiquement le gouvernement. Ce n'est pas du tout là mon objectif. Tout ce que nous demandons, ce sont des suggestions pour essayer d'améliorer le texte comme vous pensez qu'il devrait l'être.

C'est pourquoi nous sommes un peu désabusés lorsque nous venons, pleins de bonne volonté, essayer de faire quelque chose, même à la hâte, d'apporter certaines améliorations, et que nous constatons que l'on ne veut pas nous indiquer les points qui pourraient être améliorés. C'est quelque chose, donc, qu'il nous faudra revoir.

Je vous remercie certainement d'avoir pris le temps de m'indiquer où il y avait certaines lacunes et ce que nous pourrions faire. Certains, toutefois, s'inquiètent quelque peu des dispositions touchant le harcèlement sexuel. On pourrait probablement améliorer la définition. Je suppose qu'à cet égard, d'ailleurs, le groupe de femmes qui doit venir demain aura certaines suggestions à faire et que nous pourrons, avec le consentement des trois partis politiques, parvenir à améliorer ce chapitre.

Maintenant, les employeurs vont également comparaître et nous suggérer certaines améliorations. Certaines semblent bonnes; certaines peuvent sembler moins bonnes. Le problème est que vous ne nous proposez rien vous-mêmes. Même lorsque je vous fais des suggestions, vous répondez par la négative. C'est peut-être pour servir votre intérêt, mais je vais étudier les arguments des employeurs et les amendements qu'ils nous suggéreront. Nous serons appelés à voter sur ces amendements. Nous entendrons les arguments pour et contre avant de prendre une décision. Je ne vois pas ce qu'il y aurait eu de mal à avoir certaines suggestions de votre part, à en faire autant, car vous restez ainsi dans une situation immobile, alors que l'on aurait pu améliorer les choses.

Nous essaierons en tout cas certainement d'examiner la façon de servir au mieux l'intérêt . . .

M. R. Lang: Nous comprenons très bien, et nous comprenons également qu'un certain nombre d'employeurs vont venir vous présenter toute une liste d'amendements, dans l'espoir de retarder et d'arrêter ce projet de loi. Cela fait partie de la stratégie. Nous le savons bien.

[*Text*]

and kill the Bill. That is part of their strategy. We understand that.

Mr. Wenman: The committee has already agreed that we are going to conclude our hearings.

Mr. R. Lang: The employers want to kill this Bill.

Mr. Wenman: We are going to conclude our hearings and conclude our study of this Bill before the week is out. That has already been decided by this committee. Therefore, the arguments will have to rest on their own merits or their lack of merit, and I think we can have a few from the other side, too. However, that is the position we are at, so we are probably wasting our time for . . .

Mr. McGarry: Mr. Chairman, we thank you for the opportunity to present our point of view, and I am sure the Canadian workers out there who perceive the legislation as being very important to passage will judge those who help pass it by their actions and those who delay it by their actions, and I guess that is something we will deal with at another time. Thank you.

Mr. Mackasey: Mr. McGarry, before you go, I would like a question or two because I was quite impressed by Ms McGuire's very eloquent plea about technology.

Maybe I have been away too long, but it seems the committee is trying to resolve all the problems technology presents in a Bill. We cannot do that. Proposed Sections 150.(1) and 150.(2) simply guarantee, as you know, that when technology is to be introduced the workers have an opportunity to sit down and negotiate equally. Each industry has its own definition of what is technology. You know, I listened to some of the comments today that technological change was invented last week. Perhaps some people around this table should study their modern history and realize that railway workers had to lay down on the tracks at Wainwright to prevent the railway from running through points, when they introduced dieselization without even sitting down and giving the courtesy to the workers affected.

I remember those days. I remember the judge's report; Judge Freedman, if I am not mistaken. That is where this came from. We included in this legislation that . . . It was not Liberals. Parliament did it; all of us did it, all the parties. We said never again will management, once they lock the workers into a two-year or three-year contract, come along 18 months later and say: You cannot strike; therefore, whether you like it or not, as of tomorrow we are bringing in a new airplane and there will be only two people in the cockpit. Those days are gone.

• 1040

We cannot resolve in this Bill all the obvious worries and abuses that flow from technology. All we can do with this Bill, I think, logically, is to make sure that organized labour has an

[*Translation*]

M. Wenman: Le Comité a déjà convenu de conclure ses audiences.

M. R. Lang: Les employeurs ne veulent pas que ce projet de loi soit adopté.

M. Wenman: Nous devons terminer les audiences et terminer notre étude avant la fin de la semaine. Cela a déjà été décidé. Les arguments devront donc se défendre eux-mêmes, et je crois que nous aurions pu en recevoir certains de l'autre côté. En tout cas, voilà où nous en sommes, et nous perdons probablement notre temps . . .

M. McGarry: Monsieur le président, nous vous remercions de nous avoir donné cette occasion de venir présenter notre point de vue, et je suis convaincu que les travailleurs canadiens, qui estiment que ce projet de loi est très important, jugeront ceux qui, par leurs actes, aideront à le faire adopter et ceux qui le retarderont. C'est quelque chose dont nous pourrons traiter à une autre occasion. Merci.

M. Mackasey: Monsieur McGarry, avant que vous ne vous en alliez, j'aimerais vous poser une question ou deux, car j'ai été très impressionné par le plaidoyer éloquent de M^me^ McGuire à propos de la technologie.

Peut-être que je me suis absenté trop longtemps, mais il me semble que le Comité est en train d'essayer de résoudre tous les problèmes posés par la technologie en un projet de loi. C'est impossible. Les articles proposés 150.(1) et 150.(2) garantissent simplement, comme vous le savez, que lorsque l'on adopte certains éléments de technologie moderne, les travailleurs puissent négocier les situations qui en résultent. Chaque secteur a sa propre définition de la technologie. J'ai entendu aujourd'hui certaines personnes dire que l'évolution technologique datait de la semaine dernière. Peut-être certains devraient-ils étudier leur histoire moderne afin de comprendre que les travailleurs des chemins de fer ont dû s'allonger sur les voies ferrées, à Wainwright, pour empêcher les compagnies de chemins de fer de passer sans s'arrêter à certaines gares, lorsqu'elles sont passées au diesel sans jamais permettre aux travailleurs touchés d'en discuter.

Je me souviens très bien de cela. Je me souviens du rapport du juge; c'était le juge Freedman, si je ne me trompe. C'est de là que cela est venu. Nous avons inclus dans le projet de loi que . . . Ce n'était pas des libéraux. C'est le Parlement qui l'a fait; tout le monde ensemble, tous les partis. Nous avons déclaré que jamais les patrons ne pourraient plus, après avoir signé un contrat de deux ou trois ans avec leurs employés, leur déclarer, 18 mois plus tard: vous ne pouvez faire la grève; donc, que cela vous plaise ou non, à partir de demain, nous aurons un nouvel avion et il n'y aura que deux personnes dans le cockpit. C'est terminé.

Nous ne pouvons résoudre dans ce projet de loi tous les problèmes et tous les abus provoqués par la technologie. Tout ce que nous pouvons, logiquement parlant, c'est nous assurer

[*Texte*]

opportunity to negotiate against those effects. I do not think we are getting away from it.

I think this section has been an exceptionally good section. I do not think the 90 days is important. All it does is set a legal requirement that you notify management at least 90 days or vice versa . . . that you are not happy with the changes, that you regard that new machine that is coming in to replace six workers by one as technological change. You are not trying to block it. You want to know what happened, as McGuire says, to the other five. You sit down and you negotiate training on the job, transfers, as has been done in the railway—and we have been remarkably successful in the federal field in absorbing technology and change.

So I do not think . . . I am sure . . . in fact, it is insulting to suggest that we are going to try to block the Bill. We will see what the Tories do in the House of Commons, whether they take their traditional anti-labour stand on this Bill or whether they come along in good faith with us and propose amendments that will improve the Bill both for the employer and for the employee. If we succeed with proper amendment, this Bill will be through in time. I can assure you of that.

Mr. Wenman: You are right, Bryce. Times have changed and so has the rhetoric. You are trying to change into a co-operative man here . . .

Mr. Mackasey: Mr. Wenman, nothing has changed by what I am watching. You get off the fence. That has not changed. You are sitting on the fence and you do not know what side you want to jump to. We will see when the amendments come.

Mr. Wenman: Do not worry about that.

Mr. Hawkes: Iron Ore treated their employees a lot better than . . .

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

An Hon. Member: I agree with you, Mr. Hawkes.

Mr. Murphy: If we are going to talk about Iron Ore, I suspect that we should not talk about just Schefferville; we should look at what happened in Labrador to the workers up there. But that is not the issue before us.

Now that we have got the jab in, this Bill is not perfect. When it comes to part-time workers, they just talk about holiday pay; they do not talk about the other concerns of part-time workers, the majority of whom of course are women. They have a lot of concerns when it comes to technological change, Again, it is just basically an increase in the number of days of notice. There is no recognition of the fact that there is need for retraining, for reallocation of jobs within that industry or within that plant.

My concern is in a number of areas, including sexual harassment, where it is just a very token effort. It is so token that even the Canadian Manufacturers' Association, which sees nothing else that is good in the Bill, can support it. The Canadian Chamber of Commerce can also support sexual harassment because all it requires is that companies have a policy statement. As we know, policy statements can be as

[*Traduction*]

que les syndicats peuvent négocier dans de telles circonstances. Je ne pense pas que nous puissions nous en tirer autrement.

Cet article me semble exceptionnellement bon. Je ne crois pas que les 90 jours soient importants. Tout ce que cela fait, c'est imposer d'aviser les patrons au moins 90 jours à l'avance et vice-versa . . . Que vous n'êtes pas satisfait des changements, que vous considérez que telle ou telle nouvelle machine qui fera que l'on ne gardera qu'un travailleur sur six vous donne droit à des explications. Que vous ne vous opposez pas aux changements technologiques, que vous voulez simplement savoir ce qui arrive aux cinq autres. Vous négociez ainsi la formation sur le tas, les mutations, comme on l'a fait dans les chemins de fer et comme on a très bien réussi à le faire à l'échelon fédéral.

Je ne pense donc vraiment pas que l'on puisse dire, et je crois qu'il est presque insultant de dire que nous allons essayer de bloquer le projet de loi. Nous verrons ce que feront les conservateurs à la Chambre des communes; nous verrons s'ils décident d'adopter leur position traditionnelle anti-syndicats ou s'ils viennent de bonne foi proposer comme nous des amendements afin d'améliorer le projet de loi tant pour l'employeur que pour les employés. Si nous y réussissons, le projet de loi sera adopté à temps. Je puis vous l'assurer.

M. Wenman: Vous avez raison, Bryce. Les temps ont changé et la rhétorique aussi. Vous êtes en train d'essayer de vous transformer en homme coopérant . . .

M. Mackasey: Monsieur Wenman, d'après ce que je vois, rien n'a changé. Vous restez sur la clôture et vous ne savez pas de quel côté sauter. Nous verrons ce que vous ferez lorsque seront présentés les amendements.

M. Wenman: Ne vous inquiétez pas.

M. Hawkes: *Iron Ore* a beaucoup mieux traité ses employés que . . .

Le vice-président: Monsieur Murphy.

Une voix: Je suis d'accord avec vous, monsieur Hawkes.

M. Murphy: Si nous commençons à parler de *Iron Ore*, je pense qu'il ne faut pas se limiter à Schefferville; il faut songer à ce qui s'est passé au Labrador. De toute façon, ce n'est pas la question qui nous intéresse ici.

Il est certain que ce projet de loi n'est pas parfait. À propos des travailleurs à temps partiel, on parle simplement de rémunération en fait de congé; on ne parle pas des autres problèmes de ces travailleurs, dont la majorité sont évidemment des femmes. Il y a des tas de choses qui les inquiètent à propos des changements technologiques. Il s'agit essentiellement là de rallonger le préavis. On ne reconnaît pas la nécessité d'offrir des possibilités de recyclage, de mutations au sein du secteur ou de l'usine.

Il y a un certain nombre de points qui ne me semblent pas satisfaisants, notamment pour ce qui est du harcèlement sexuel, où je juge que c'est simplement un geste symbolique. Tellement symbolique que même l'Association canadienne des manufacturiers appuie cette disposition alors que rien d'autre ne lui plaît dans le projet de loi. La Chambre de commerce du Canada appuie également cet article car cela n'exige des

[*Text*]

weak or as strong as any particular company wishes to make them.

So there are a number of areas where this Bill is not perfect. However, when you wait four years into a Parliament to get legislation before you, when the government does not introduce it for debate until the last three weeks of the session at the same time as they are introducing more and more Bills, which somehow they presumably want passed . . . I understand that even the Minister of Indian Affairs has suggested that next week, in the last week of the House, he is going to introduce a Bill on Indian self-government. It makes you very sceptical about what the government really wants passed.

Although I will be proposing some amendments in the last couple of days, I certainly want to guarantee you that the amendments I put forward will not be to delay the Bill but to see if we can get some improvements in the Bill.

One area in which I would like to ask you a question relates to the issue of fines. Under the present legislation an employer who is guilty of breaking the law is subject to a fine which is about 50 times what an employee would receive in terms of the various maximums that are set out in the Labour Code. Under the proposed changes the maximum fines would be the same for an individual employee as they would be for a corporation. Do you think that in any way, shape or form that can be considered a deterrent to the employer?

Mr. R. Lang: I guess within the trade union movement we do not think the question of punitive legislation with respect to fines has ever been really a deterrent to employers.

• 1045

Sometimes it is cheaper for them to accept the penalty than to accept their obligations under the Act. We had very little comment to make when the increases in these penalties were being made, because—so they have an increase in the penalty; so the fine is larger . . . An employer who is determined to bypass the legislation or to ignore the legislation or violate it is not going to be deterred by increases in fines in the legislation. Likewise, an employee who is on the picket line and in the heat of the moment is not going to pay much attention to the fines either, because that is not what is uppermost in his or her mind at that time. So fines and punitive action in the legislation we have never looked on with a great deal of favour or satisfaction.

Mr. Murphy: But you must agree that there is more of a deterrent there to the employee than the employer when you have the same set of . . .

Mr. R. Lang: No question.

Mr. Murphy: —fines. So there is a deterrent for one side but not for the other in the proposals that are before us.

Again, I know you are not in favour of a number of amendments, strictly because you need to have this legislation passed after waiting for so long. But how do you feel about the Minister's ability to exclude certain work sites from the

[*Translation*]

sociétés qu'une déclaration de principe. Comme nous le savons, les déclarations de principe peuvent être aussi faibles ou aussi fortes que le souhaite la société concernée.

Il y a donc un certain nombre de points sur lesquels le projet de loi n'est certainement pas parfait. Toutefois, lorsque l'on attend quatre ans au Parlement qu'un projet de loi soit déposé, lorsqu'il est enfin déposé trois semaines avant l'ajournement, en même temps que d'autres projets de loi, que l'on veut probablement voir adoptés . . . On commence à se poser des questions. Je crois que même le ministre des Affaires indiennes a dit que la semaine dernière, la dernière semaine avant l'ajournement, il présenterait un projet de loi sur l'autodétermination des Indiens. On devient alors assez sceptique quant à la volonté réelle du gouvernement.

Je présenterai certains amendements les deux derniers jours mais je veux qu'il soit bien clair que ces amendements ne retarderont pas le projet de loi et essaieront simplement de l'améliorer.

J'aimerais maintenant vous poser une question sur les amendes. Aux termes de la loi actuelle, un employeur coupable d'infraction peut se faire imposer une amende représentant environ 50 fois ce que recevrait un employé si l'on considère les divers maximums prévus au Code du travail. D'après les modifications proposées, les amendes maximums seraient les mêmes pour un employé que pour une société. Pensez-vous que cela puisse vraiment dissuader l'employeur?

M. R. Lang: Le mouvement syndical n'estime pas en général que les amendes imposées aux termes de loi aient vraiment eu un effet dissuasif pour les sociétés.

Il est quelques fois plus avantageux pour eux de payer l'amende que de respecter leurs obligations légales. Nous n'avons pas dit grand chose lorsque l'on a majoré ces amendes car cela ne va pas changer grand-chose . . . Un employeur qui a décidé de passer outre à la loi ou à commettre une infraction, ne va pas se laisser dissuader par une amende un peu plus forte. Demain, un employé qui fait grève et qui est dans le feu de l'action, ne va pas non plus faire tellement attention aux amendes car ce n'est pas ce qui lui importe le plus alors. Les amendes et les sanctions prévues dans la loi ne nous ont jamais semblé très satisfaisantes.

M. Murphy: Vous devez toutefois convenir qu'elles risquent plus de dissuader l'employé que l'employeur lorsque c'est la même . . .

M. R. Lang: Certainement.

M. Murphy: . . . amende. Cela a donc un effet dissuasif pour les uns mais pas pour les autres.

Là encore, je sais que vous n'êtes pas favorable à un certain nombre d'amendements, strictement parce que vous voulez que ce projet de loi soit adopté car vous l'attendez depuis très longtemps. Que pensez-vous toutefois du fait que le ministre

[*Texte*]

necessity of having workplace health and safety committees strictly because the Minister decides they might be relatively free of any risk?

Mr. McGarry: It is certainly not something we would have proposed, but certainly the parties should be the ones who decide whether it is safe or not. But based on the fact that that is the wording that is there today, the fact that at least the majority—and he would have to have some reason where we could make certainly a presentation if we felt something was excluded that should not have been—but certainly with that, we felt at least what is here is going to cover the majority of work sites.

Mr. Murphy: My concern of course is that when we had the opposite clause in operation, the present clause, which basically says the Minister may designate a workplace health and safety committee where he deems there to be a need—it took us years to get any committees set up, because presumably the Minister of Labour or the Ministry of Labour never saw a need for workplace safety committees. Now that they have said the Minister may exclude on the basis of where he decides it is relatively free of risk, my fear is that again, where we traditionally assume there is no danger—the office, the banks—and yet where we know with the technological change, with people working in so-called air-tight buildings, there is a risk, I think there is a real danger in allowing the Minister to exclude any work site of a relative size from having a workplace safety committee.

Ms McGuire: I think there are going to be a number of problems with the health and safety provisions of the code, particularly the various regulations and how they define things. That is why I made the point before that I think this committee will want to monitor how those regulations are drafted and just what protections they do provide for workers and how many people they tend to exclude.

I am sure we will have more to say about the regulations as well, when they come up, and the effect they will have. Certainly we are going to have to make arguments against any exclusions. We do not feel there is any workplace, as you say, where there cannot be the need for a health and safety committee. Retail clerks had a great deal of trouble getting workers' compensation cases because people thought you could not get injured in a grocery store. Well, you certainly can with the use of electronic cash registers.

Mr. Murphy: Thank you.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. I just want to put a couple of things on the record.

When it comes to technological change in existing agreements—and the figures we have are that close to 73% of existing collective agreements have no notice or consultation clauses in them about the need for notification; almost 82% of collective agreements under the Canada Labour Code have no provision for the training or retaining relevant to technological change . . . When it comes to relocation allowances, as a consequence of technological change, almost 96% of existing collective agreements have no such provision; close to 95%

[*Traduction*]

puisse autoriser certains lieux de travail à ne pas avoir ces comités d'hygiène et de sécurité parce qu'il juge qu'il n'y a pas de risque?

M. McGarry: Ce n'est certainement pas ce que nous aurions proposé mais nous estimons que c'est bien aux intéressés de décider de la sécurité du lieu de travail. Sachant toutefois que c'est le libellé que nous avons aujourd'hui, comme la majorité des lieux de travail seront ainsi couverts, que c'est ce que prévoit le libellé actuel, nous n'avons pas jugé nécessaire d'intervenir comme nous l'aurions fait si certaines exclusions nous avait semblées injustifiées.

M. Murphy: Ce qui m'inquiète c'est que lorsque nous avions l'article opposé, l'article actuel, qui stipule essentiellement que le ministre peut imposer la craétion d'un comité d'hygiène et de sécurité, lorsqu'il juge que c'est nécessaire, il nous a fallu des années pour constituer des Comités car le ministre du Travail ou son ministère n'avaient jamais jugé que ces comités étaient nécessaires. Maintenant que l'on a dit que le ministre peut, lorsqu'il juge que les risques sont relativement nuls, exempter certains lieux de travail, je crains que des lieux comme des bureaux, des banques où l'on suppose traditionnellement qu'il n'y a pas de risque, alors qu'on sait très bien qu'avec l'évolution technologique, les immeubles fermés hermétiquement, il existe des risques; le ministre donc accepte une dérogation.

Mme McGuire: Je crois qu'il y aura un certain nombre de problèmes quant à ces dispositions du Code, surtout quant aux divers règlements et aux définitions données. C'est pourquoi j'ai déclaré qu'à mon avis le Comité devrait surveiller la façon dont seront rédigés ces règlements et le genre de protection qu'ils garantiront aux travailleurs. Il faudra également voir combien de travailleurs ne seront pas couverts.

Je suis sûr que nous pourrons reparler des règlements et de leurs incidences. Il est évident qu'il faudra protester contre certaines exclusions. Nous ne pensons pas qu'il existe de lieux de travail, comme vous le dites, où ces comités ne soient pas nécessaires. Les vendeurs dans les magasins de détail ont beaucoup de mal à obtenir des indemnités parce que l'on avait pensé qu'on ne pouvait se blesser dans une épicerie. Il est bien évident qu'avec les caisses électroniques, il y a des risques.

M. Murphy: Merci.

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. Je voudrais simplement poser une ou deux questions.

Dans les conventions actuelles—et les chiffres que nous avons ici indiquent que près de 73 p. 100 des conventions collectives actuelles ne contiennent pas de disposition touchant des préavis ou des consultations; près de 82 p. 100 des conventions collectives relevant du Code canadien du travail ne contiennent pas de disposition touchant la formation ou le recyclage nécessaires suite à des transformations technologiques . . . Près de 96 p. 100 des conventions collectives actuelles ne comportent aucune disposition touchant des allocations de

[*Text*]

have no provision for labour management committees; 88% have no provision for employment security related to technological change, and so on. I guess these kinds of numbers, to me, just underline the fact that we really have a problem.

• 1050

Mr. R. Lang: What percentage of those agreements are in the federal jurisdiction and which ones are in the provinces?

Mr. Hawkes: These are our figures related to collective agreements under Part V of the Canada Labour Code.

Mr. R. Lang: They are all federal, then?

Mr. Hawkes: Yes. Look, I do not think we are going to get much further today, but am I correct in assuming that there never has been a union able to use this technological change part successfully in an appeal to the Canada Labour Relations Board? Has management always won? You know, the thing is dismissed or . . .

Ms McGuire: Can I answer that one, Mr. Chairman?

The Vice-Chairman: Yes, sure.

Ms McGuire: I think where we really need support from your party and the Liberals and the New Democratic Party . . . In the area of technological change, I would refer you to the preamble to Part V of the Canada Labour Code, where it talks about the value of free collective bargaining in this country.

When we are talking about technological change and workers' demands in this area, the reason we are concerned about negotiating in terms of technological change is to make that change more effective. Often employers have real problems in introducing new equipment into the workplace—take office automation equipment as one example—because they do not really know what they want the equipment to do. So a lot of value can come from negotiations and in discussing just what tasks are performed, what ones can be automated, what is the best design of equipment to use to complete that, and how the operation can be made more effective—not efficient, effective—and also to determine the proper design of the equipment so as to suit the users of it instead of forcing the users to bend to the machine.

Dr. David Suzuki tells a story about his bank statement, pushed out by the computer, which always referred to Dr. David blah-blah-blah. So he used to go into the bank and say: My name is Suzuki. It is not very long; do you not think you could spell it properly? Yet, still the statements would come out month after month and the name would be wrong. Finally he went in again, for about the umpteenth time, and said: Look, my name is Suzuki; can you not get it right? The woman looked at him and said: No, it is too difficult to change; why do you not just change your name? So there is an example

[*Translation*]

déménagement lorsque de tels déménagements sont nécessités par l'évolution technologique; près de 95 p. 100 de ces conventions ne contiennent aucune disposition touchant des comités syndicaux patronaux; 88 p. 100 n'ont aucune disposition touchant la sécurité d'emploi devant l'évolution technologique, etc. Je crois que ces chiffres soulignent bien le problème qui se pose.

M. R. Lang: Quel est le pourcentage de ces conventions relevant de la juridiction fédérale par rapport à la juridiction provinciale?

M. Hawkes: Ce sont les chiffres portant sur les conventions collectives prévues à la Partie V du Code canadien du travail.

M. R. Lang: Entièrement fédéral, donc?

M. Hawkes: Oui. Je ne crois pas de toute façon que nous irons beaucoup plus loin aujourd'hui mais n'est-il pas vrai qu'un syndicat n'a jamais réussi à utiliser des dispositions touchant les changements technologiques dans un appel interjeté devant le Conseil canadien des relations de travail? N'est-ce pas toujours le patronat qui a gagné? Vous savez, on rejette l'appel ou . . .

Mme McGuire: Me permettez-vous de répondre, monsieur le président?

Le vice-président: Oui, certainement.

Mme McGuire: Je crois que là où nous comptons vraiment sur l'appui de votre parti ainsi que sur celui des libéraux et des néo-démocrates . . . c'est vraiment en matière de changements technologiques. Je vous renvoie au préambule de la Partie V du Code canadien du travail où il est question de la valeur de la liberté dans les négociations collectives au Canada.

Lorsque l'on parle de changements technologiques et des exigences des travailleurs dans ce domaine, si l'on veut des négociations, c'est pour rendre ces changements plus efficaces. Très souvent, les employeurs rencontrent des problèmes lorsqu'ils veulent utiliser de nouvelles machines—par exemple, les machines de bureau automatiques—parce qu'ils ne savent pas exactement ce qu'ils veulent que fassent ces machines. On peut donc tirer grand profit des négociations car cela permet de discuter des tâches à accomplir, des tâches à automatiser, des machines à choisir et du déroulement efficace de l'opération, non pas rentable mais efficace. Il s'agit également de déterminer quelles machines conviendront aux usagers plutôt que d'obliger les usagers à se plier aux exigences de la machine.

M. David Suzuki raconte une histoire à propos de son relevé de banque sorti par l'ordinateur qui parle toujours de M. David blah-blah-blah. Il est donc allé déclarer à la banque: je m'appelle Suzuki. Ce n'est pas un nom très long; ne pensez-vous pas que vous pourriez l'écrire correctement? Toutefois, mois après mois, son nom était mal écrit sur ses relevés. Finalement, il est retourné, pour la énième fois, et a déclaré: je m'appelle Suzuki; est-ce vraiment trop difficile? La femme l'a regardé et a répondu: non, c'est trop difficile à changer; pourquoi ne changez-vous pas votre nom? Voilà donc un

[*Texte*]

of trying to force people to bend to the machine instead of the machine to the user.

I think one of the most valuable things members of this committee can do is to promote the negotiation process, the forming of unions, in order to discuss technological change. Personally, I think any series of negotiations over the design of equipment, retraining arrangements . . . You are talking about a very, very sophisticated process, particularly, as one of the members mentioned, given all the changes in equipment which are coming so quickly. It is difficult to know what is the best kind of equipment.

Personally, I do not see how you can have a negotiation process, a discussion process, at such a sophisticated level without a representation structure being in place. After all, that is what a union is. I would suggest to members of this committee that the most important thing they can do in the area of technological change is to promote the organizing of workers into trade unions.

Mr. Mackasey: I agree wholeheartedly with you, Ms McGuire, but are you not also implying, without saying so, that it is impossible to codify technological changes? It is very difficult at this moment to determine what they may be in a particular industry.

Ms McGuire: Our approach, in terms of our union education in our work on collective bargaining, is just as we said with health and safety, to decentralize it to the workplace level. That is why we are so concerned about health and safety committees in every workplace—to make those individual decisions and negotiate them on a workplace-by-workplace basis.

• 1055

Mr. Mackasey: In other words, the ultimate can be achieved through negotiation rather than just legislation.

Ms McGuire: Legislation is very, very important.

Mr. Mackasey: Yes.

Ms McGuire: You will notice throughout Canada that where there are technological change provisions in contracts and where they are policed effectively is where there is legislative support. I would particularly point to British Columbia, Manitoba, and Saskatchewan, which also have technological change provisions in their labour legislation.

Mr. Hawkes: I think by analogy you are simply telling us that if we were to legislate something stronger, which forced the collective consultative process, society might advance—which happens to be my perspective.

But this kind of rapid change is not absorbable in any kind of effective way without people working together. It is not a time in history where confrontation is going to advance us. People can defeat machines if they really put their mind to it. Unless there is a willingness on the part of the workers to work together, and a willingness on the part of management to work

[*Traduction*]

exemple où l'on essaie de forcer les gens à se plier à la machine plutôt que la machine à l'usager.

Je crois qu'une des choses les plus utiles que pourraient faire les membres du Comité serait de promouvoir le processus de négociations, la constitution de syndicats, pour pouvoir discuter des changements technologiques. Personnellement, je crois que toute série de négociations sur la conception des machines, le recyclage . . . seraient très utiles. Il s'agit de quelque chose d'extrêmement complexe quand on considère toutes les transformations apportées quotidiennement aux machines. Il est toujours difficile de savoir quel est le meilleur matériel.

Je ne vois pas comment on peut envisager un processus de négociations, de discussions, sans une structure de représentation lorsque les sujets sont aussi complexes. Après tout, c'est bien la raison d'être d'un syndicat. Je suggérerais donc aux membres du Comité de promouvoir la syndicalisation des travailleurs dans cette ère technologique.

M. Mackasey: Je suis tout à fait d'accord avec vous, madame McGuire, mais cela ne veut-il pas dire aussi implicitement qu'il est impossible de codifier les changements technologiques? Il est très difficile à l'heure actuelle de déterminer ce qu'il en est dans tel ou tel secteur.

Mme McGuire: Pour ce qui est de notre travail sur les négociations collectives, nous disons simplement que pour l'hygiène et la sécurité, il faut décentraliser les choses à l'échelon du lieu de travail. C'est la raison pour laquelle nous nous inquiétons tellement des comités de la santé et de la sécurité dans chaque lieu de travail—de ces comités qui doivent prendre des décisions particulières et les négocier d'un lieu de travail à l'autre.

M. Mackasey: Autrement dit, on peut atteindre l'absolu par la négociation plutôt que par la législation.

Mme McGuire: La législation est très très importante.

M. Mackasey: Oui.

Mme McGuire: Vous remarquerez, partout au Canada, que les contrats contiennent des dispositions concernant les changements technologiques et leur contrôle est efficace là où la loi les appuie. Je voudrais souligner tout particulièrement la Colombie-Britannique, le Manitoba et la Saskatchewan dont les lois sur le travail contiennent des dispositions relatives aux changements technologiques.

M. Hawkes: Par analogie, vous nous dites simplement que si nous devions adopter des lois plus fermes, qui imposeraient un processus de consultations collectives, la société pourrait progresser—ce qui se trouve être mon point de vue.

Toutefois, ce genre de changements rapides ne peut être observé de façon efficace si les gens ne travaillent pas ensemble. Nous ne sommes pas à un moment dans l'histoire où la confrontation nous fera progresser. Les gens peuvent vaincre les machines s'ils décident vraiment de le faire. A moins que les travailleurs ne veuillent bien travailler ensemble, et à moins

[*Text*]

together with the workers, you are not going to get these productivity and efficiency increases that supposedly all these new technologies are going to bring about.

Anyhow, I have two or three quick questions. You mentioned earlier that the importance of regulation, which follows from the adoption of these amendments . . . Are you persuaded that the process of review, of sharing potential regulations with employees and employers, is sufficient, or should it be strengthened in regulation? Should there be a greater requirement for consultation in the regulatory process before they become finalized?

Mr. R. Lang: To my knowledge—and I have been in the congress now since 1972—I have never been involved in the development of regulations, never. It was never even discussed with me. Only at the pre-legislative stage have I ever been in close consultation with any government department. Regulations are something on which we have never had any say or consultation.

Mr. Hawkes: Would it be a good idea? Would there be better regulations?

Mr. R. Lang: Certainly. There is no question.

Mr. Hawkes: Okay. Yesterday the Canadian Manufacturers' Association came before us. They expressed support for the elimination of sexual harassment in the workplace, but they cautioned that we might be heading in a legislative sense toward a double-jeopardy situation, where the Human Rights Commission has legislation and if we have legislation in the Labour Code we could have an unclear situation, a double-jeopardy kind of situation. Have you looked at that at all? Do you have any comment to make on their view that this is something we should be careful about?

Ms McGuire: I do not think it is a double-jeopardy situation. We were very concerned that workers know they have rights under the Human Rights Act and that they can go to the commission. I think it is important to preserve that, particularly when you are talking about small workplaces, small and unorganized workplaces, where complainants—male or female—would feel more comfortable going to the commission.

Mr. Hawkes: So you are satisfied with the wording. There is no need to improve the wording to avoid a double-jeopardy as far as you can see.

Ms McGuire: I do not think there is a double-jeopardy, no.

Mr. Hawkes: Okay.

Le vice-président: Je voudrais remercier le Congrès du travail du Canada d'avoir pris le temps de comparaître devant nous. Le temps alloué est écoulé. Merci.

Mr. R. Lang: Thank you very much.

The Vice-Chairman: I will invite FETCO to join us.

[*Translation*]

que la direction veuille bien travailler avec les travailleurs, on ne va pas connaître des augmentations de productivité et d'efficacité que toutes ces nouvelles technologies sont censées nous apporter.

De toute façon, je voulais poser deux ou trois courtes questions. Vous avez mentionné plus tôt l'importance de la réglementation, qui suit après l'adoption de ces amendements . . . Êtes-vous convaincus que la méthode d'examen, de partage des règlements éventuels avec les employés et les employeurs soit suffisante, ou faudrait-il la renforcer par voie de règlement? Devrait-il y avoir une exigence plus importante concernant la consultation dans le processus de réglementation avant de le rendre définitif?

M. R. Lang: À ma connaissance—et je fais partie du congrès maintenant depuis 1972—je n'ai jamais, jamais, participé à l'élaboration des règlements. On n'en a même jamais discuté avec moi. Je n'ai été en étroite consultation avec un ministère du gouvernement qu'à l'étape précédant l'élaboration de la loi. Nous n'avons jamais eu notre mot à dire ni jamais été consultés au sujet des règlements.

M. Hawkes: Est-ce que ce serait une bonne idée? Les règlements seraient-ils meilleurs?

M. R. Lang: Certainement. Il n'y a pas de doute à ce sujet.

M. Hawkes: Bien. Nous avons entendu hier l'Association des manufacturiers canadiens. Ses représentants appuient l'élimination du harcèlement sexuel aux lieux de travail, mais nous ont averti que nous pourrions nous acheminer, sur le plan législatif, vers une situation doublement risquée, car le fait que la Commission des droits de la personne a une loi et si nous en avons une dans le Code du travail, cela pourrait porter à confusion, créer en quelque sorte une dualité juridique. Avez-vous examiné la question? Avez-vous des remarques à faire quant à leur opinion qu'il faudrait être prudent à ce sujet?

Mme McGuire: Je ne crois pas que ce soit le cas. Nous étions très intéressés à ce que les travailleurs sachent qu'ils ont des droits en vertu de la Loi sur les droits de la personne, et qu'ils peuvent s'adresser à la commission. Il est important, à mon avis, de conserver cet aspect, surtout lorsqu'il est question de lieux de travail moins importants, moins bien organisés, où le plaignant—homme ou femme—se sentirait plus à l'aise pour s'adresser à la commission.

M. Hawkes: Vous êtes donc d'accord avec le libellé. Il n'y a pas lieu de l'améliorer pour éviter la dualité, à votre avis.

Mme McGuire: Je ne crois pas qu'il y ait dualité, non.

M. Hawkes: Très bien.

The Vice-Chairman: I would like to thank the representatives of the Canada Labour Congress who have taken the time to appear before us. Your time has elapsed. Thank you.

M. R. Lang: Je vous remercie beaucoup.

Le vice-président: J'invite maintenant l'ETCOF à se joindre à nous.

[*Texte*]

• 1058

• 1101

The Vice-Chairman: I am going to ask the Chairman of FETCO to introduce himself and introduce his group.

Order please.

Mr. A.E. Masters (Chairman, Federally Regulated Employers, Transportation and Communications (FETCO)): My name is Arnold Masters. I am Chairman of FETCO. The members with me are, on my left, Mr. John Palkivala, from C.S.L.; Mr. Pierre Décarie, from Bell Canada; June Green, from CN Rail; Mr. Norman Cunningham, from British Columbia Maritime Employers Association; Mr. George Clifford, from Air Canada; Mr. Ken MacLaren, Canadian Trucking Association.

The Vice-Chairman: Do you have a presentation to make?

Mr. A. Masters: Yes. We have not been around as many years as the Canadian Labour Congress or the CMA, verify) so we have to spend a little more time telling you who we are. I guess the reason we have to tell you who we are is that we feel we bring a different point of view than the other two. Particularly we were concerned with the length of our brief until the Canadian Labour Congress indicated that they had received 70% of what they wanted; that leads us to believe that our brief is probably appropriate.

FETCO is pleased to have this opportunity to appear before the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration. We represent federal employers in transportation and communications, of which the following employers and associations are members: Air Canada, BCMEA, Bell Canada, Canada Post, Canada Steamship Lines Group Inc., Canadian Broadcasting Corporation, Canadian Trucking Association, CN Rail, CNCP Telecommunications, Council of Marine Carriers, CP Air, CP Rail, Maritime Employers' Association.

FETCO represents approximately employers employing approximately 370,000 employees. This constitutes approximately 64% of the total number of employees under federal jurisdiction. Of the 370,000 FETCO members employees, approximately 291,000 or 78% are unionized. In essence, FETCO encompasses a significant cross section of employees under the jurisdiction of the Canada Labour Code. In turn, the unions representing employees of FETCO members constitute in size and diversity a significant cross section of the labour movement as follows, and we list 50 different unions doing business with our member companies.

In conjunction with the unions representing its working forces, FETCO members serve as a major influence in the general determination and direction of labour relations in Canada. Thus we feel that FETCO is uniquely able to speak to

[*Traduction*]

Le vice-président: Je vais maintenant demander au président de l'ETCOF de se présenter et de présenter également le groupe qui l'accompagne.

A l'ordre s'il vous plaît.

M. A.E. Masters (président de l'Association des employeurs de transport et communications de régie fédérale (ETCOF)): Je me nomme Arnold Masters. Je suis président de l'ETCOF. Les personnes qui m'accompagnent sont les suivantes: à ma gauche, M. John Palkivala, de la CSN, M. Pierre Décarie, de Bell Canada, June Green, des Chemins de fer nationaux du Canada, Norman Cunningham, de la *British Columbia Maritime Employers Association*, George Clifford d'Air Canada, et Ken MacLaren de l'Association canadienne du camionnage.

Le vice-président: Est-ce que vous voulez faire un exposé?

M. A. Masters: Oui. Nous n'existons pas depuis autant de temps que le Congrès du travail du Canada ou l'AMC, par conséquent il nous faudra un petit peu plus de temps pour vous dire qui nous sommes. La raison pour laquelle nous devons le faire, c'est qu'à notre avis, nous avons un point de vue différent. Nous nous sommes inquiétés de la longueur de notre mémoire jusqu'à ce que le Congrès du travail du Canada ait dit qu'ils avaient reçu 70 p. 100 de ce qu'ils voulaient; cela nous porte à croire que notre mémoire arrive probablement au bon moment.

L'ETCOF est heureuse de l'occasion qui lui est fournie de se présenter devant le Comité du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration. Nous représentons les employeurs fédéraux du domaine des transports et des communications, les associations et les employeurs suivants compte parmi ses membres: Air Canada, BCMEA, Bell Canada, la Société canadienne des postes, le groupe CSL Inc., la Société Radio-Canada, l'Association canadienne du camionnage, CN Rail, les Télécommunications CNCP, le *Council of Marine Carriers*, CP Air, CP Rail, l'Association des employeurs maritimes.

L'ETCOF représente quelque 370,000 employés, ce qui correspond à environ 64 pour cent du nombre total des employés de compétence fédérale. De ces 370,000 employés, près de 291,000, ou 78 pour cent, sont syndiqués. L'ETCOF groupe donc un fort contingent d'employés assujettis au Code canadien du travail. À leur tour, les syndicats représentant les employés de l'ETCOF constituent, par leur nombre et leur diversité, un important échantillon du monde syndical et nous donnons la liste de 50 différents syndicats qui sont en relations d'affaires avec nos compagnies membres.

De concert avec les syndicats, qui représentent leurs employés, les membres de l'ETCOF exercent une influence marquante sur l'élaboration et l'orientation générales des relations du travail au Canada. Nous estimons donc que l'ETCOF est particulièrement habilitée à faire part de ses

[*Text*]

this committee on issues of labour policy in Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code.

Last week an urgency was created by the government to rush Bill C-34 to committee and you have established a time schedule which will enable you to rush this legislation to the House for discussion next week. In view of this, the members of our association were required to rush this presentation and frankly, in so doing, are bewildered as to the compelling need for the changes envisaged in Bill C-34.

• 1105

It is the view of federal employers that the proposed legislation has not been the subject of sufficient consultation and, as the economic impact of social legislation flows to the employer, either directly or through the collective bargaining process, we trust that this committee will recognize the problems we are raising and assist us in correcting the legislation to make it more equitable.

Labour standards—Part III: The members of FETCO believe that the role of labour legislation should be to encourage and regulate, where necessary, free collective bargaining, rather than legislate and impose on the parties what should be the results of a free collective bargaining system. We are deeply concerned with the ever-increasing involvement of the legislator in the collective bargaining process. The parties to collective bargaining are adequately equipped to identify their priorities and utilize the quid pro quo of collective bargaining.

We feel that, if the basic overall objectives of Part III are met, the negotiation of individual standards and exclusion from Part III should be left to the parties. A fundamental objective to the Canada Labour Code is the encouragement of free collective bargaining. With the high level of unionization in the federal jurisdiction, likely the highest in North America, the only case to be made for minimum standards is to protect the unorganized. These standards should not exceed the average of provisions currently bargained in the federal jurisdiction, otherwise, the government is substituting itself for trade unions and rendering them obsolete. Conversely, the application of standards to collective bargaining allows the unions to negotiate and trade off benefits, then wait for the government to upgrade the ones they have traded off during the negotiations. We therefore propose that the following provision be added to Part III:

> The Minister may, on the joint application of the parties to a collective agreement, as defined in Section 26, exclude the employees from the application of each and any Division of Part III for the period during which the agreement remains in force, if he is satisfied that the agreement contains provisions that, on the overall, are as beneficial to the employees as the Division or Divisions with respect to which exclusion from application is requested.

[*Translation*]

recommandations au Comité sur des questions qui intéressent la politique en matière de travail et sur le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail.

La semaine dernière, le Gouvernement confiait précipitamment l'étude du projet de loi C-34 au Comité. Vous avez donc établi un calendrier qui vous permettra d'en référer à la Chambre la semaine prochaine. Compte tenu du délai qui leur était imparti, les membres de notre association ont dû préparer le présent mémoire à la hâte et, en toute honnêteté, ils sont déconcertés par l'urgence qui semble vouloir forcer l'adoption des changements que propose le projet de loi C-34.

Les employeurs de régie fédérale sont d'avis que le projet de loi n'a pas fait l'objet d'une consultation suffisante. Et comme il revient à l'employeur d'essuyer, directement ou par le biais de la négociation collective, les répercussions économiques d'une loi sociale, nous espérons que le Comité tiendra compte des points que nous soulèverons et qu'il nous prêtera son appui dans la modification du projet de loi en vue de le rendre plus équitable.

Partie III—Normes de travail: De l'avis des membres de l'ETCOF, le rôle d'une loi régissant le travail devrait être de promouvoir la libre négociation collective, quitte à en réglementer certains aspects, et non de légiférer en vue d'imposer aux parties en cause ce qui aurait normalement dû résulter de ces libres discussions. Nous sommes profondément préoccupés par l'ingérence croissante du législateur dans le processus de négociation collective. Les parties contractantes sont parfaitement en mesure de définir leurs priorités et d'utiliser le processus d'échange de la négociation collective.

Aussi, à partir du moment où les objectifs fondamentaux de la partie III sont respectés, le soin de négocier des normes individuelles ou des exclusions aux dispositions de la Partie III doit-il, à notre avis, revenir aux parties intéressées. L'objectif fondamental du Code canadien du travail est de favoriser la libre négociation collective. Étant donné le niveau élevé de syndicalisation dans les secteurs de compétence fédérale, seule la protection des travailleurs non syndiqués peut justifier l'imposition de normes minimales. Ces dernières ne devraient d'ailleurs pas dépasser la moyenne de ce qui est actuellement acquis dans le milieu du travail fédéral, sinon le gouvernement se substitue aux syndicats et élimine leur raison d'être. De même, l'application de ces normes au processus de négociation collective permettrait aux syndicats, lors des négociations, d'échanger certains avantages contre d'autres, sachant qu'à la longue le gouvernement améliorera les avantages ainsi cédés. En conséquence, nous proposons que la clause ci-dessous soit ajoutée à la Partie III:

> Sur la demande conjointe des parties à une convention collective, au sens où on l'entend à l'article 26, le ministre peut, pour la durée d'effet de ladite convention, soustraire des employés à l'application de toute division de la Partie III s'il est convaincu que la convention comprend les dispositions qui, dans l'ensemble, offrent aux employés les mêmes avantages que la ou les divisions visées par la demande d'exclusion.

[*Texte*]

Notwithstanding our fundamental objection to the application of legislated minimum standards to collective bargaining situations, we would recommend several changes to the amendments drafted for Part III of the Code.

General holiday pay for part-time employees, Section 56: Essentially, the proposed amendments eliminate the requirement of entitlement to wages in 15 of the 30 calendar days preceding the general holiday to qualify for general holiday pay, but only for part-time employees scheduled to work less than 15 days. In such situations, the proposed amendments provide for holiday pay, for a general holiday not worked, based on one-twentieth of the wages earned during the 30 calendar days immediately preceding the general holiday.

Currently, a full-time employee must work 15 of the 21.3—or 70% of—normal scheduled work days in a month to be entitled to general holiday pay. The proposed amendment discriminates against full-time employees, in that a part-time employee who regularly works fewer days per week would only be required to work one day in the thirty calendar days preceding the general holiday to be entitled to general holiday pay.

Not only does the proposed amendment discriminate against full-time employees but also against part-time employees who work 3.5 days per week or more. Such employees, who would normally be entitled to 16 or more work days per month, must meet the 15-day requirement in order to qualify for general holiday pay, while a casual part-time employee who is scheduled to work less than 15 days may fail to report for 90% of his scheduled days in a month and still be entitled to general holiday pay.

In addition to the discriminatory nature of the proposed amendment, it will also result in additional administration to determine not only the general holiday pay but also which of the exceptions is applicable. Administrators will not only have to determine whether an employee received wages for 15 days, but also whether he was entitled to receive wages for 15 days.

The issue of compensation for part-time employees was examined at length by the Commission of Inquiry into Part-time Work chaired by Joan Wallace. We fail to understand the reason for a piecemeal amendment to general holiday entitlement, when the government has yet to address the recommendations of the Commission of Inquiry.

We would therefore recommend that the provisions of the current Section 56 be left intact.

Leave for employees with child care responsibilities:

• 1110

Sections 59.2 to 59.5 have been rewritten to incorporate the provision of parental leave rather than only maternity leave. Over and above the current 17-week maternity leave provision,

[*Traduction*]

Nonobstant notre opposition fondamentale à l'imposition par voie législative de normes minimales au processus de négociation collective, nous recommandons plusieurs modifications aux amendements qui ont été proposés relativement à la Partie III du Code canadien du travail.

Rémunération des jours fériés pour les employés à temps partiel—Article 56: les modifications proposées visent essentiellement à éliminer la nécessité, seulement pour un employé à temps partiel dont le calendrier de travail compte moins de 15 jours, d'avoir à établir son droit à un salaire pour au moins 15 des 30 jour jours civils qui précèdent un jour férié afin d'obtenir un congé payé pour celui-ci. Dans un tel cas, on prévoit que pour un jour férié où il ne travaille pas, l'employé a droit au vingtième du salaire qu'il a gagné au cours des trente jours civils précédant le jour férié.

Actuellement, pour avoir droit à une indemnité de jour férié, un employé à plein temps doit avoir travaillé 15 des 21.3 jours ouvrables prévus par mois (soit 70 p. 100). L'amendement proposé s'avère donc discriminatoire envers les employés à plein temps puisqu'il suffirait alors aux employés à temps partiel, qui accomplissent normalement trois jours de travail ou moins par semaine, de travailler une seule journée dans les 30 jours civils qui précèdent le jour férié pour avoir droit au congé payé.

Discriminatoire, il l'est également envers les employés à temps partiel qui travaillent au moins 3.5 jours par semaine. Ces employés, qui ont normalement droit à au moins 16 jours de travail par mois, n'ont d'autre choix que d'accomplir 15 jours de travail pour avoir droit à l'indemnité de jour férié, alors qu'un employé à temps partiel «occasionnel» pour lequel on prévoit moins de 15 jours de travail par mois peut s'absenter pendant 90 p. 100 de ses journées de travail dans un mois et quand même bénéficier d'un congé payé pour le jour férié.

Outre sa nature discriminatoire, l'amendement proposé entraînerait un surcroît de travail administratif puisqu'il faudrait, d'une part, calculer les indemnités de jours fériés et, d'autre part, déterminer les exceptions applicables. En effet, les administrateurs devraient non seulement vérifier si un employé a été payé pour 15 jours de travail, mais également définir si ledit employé avait droit à toucher un salaire pour les 15 jours.

La question de la rémunération des employés à temps partiel a été longuement fouillée par la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel présidée par M^me^ Joan Wallace. Aussi n'arrivons-nous pas à comprendre pourquoi l'on propose maintenant des modifications fragmentaires au droit à l'indemnité de jour férié, alors que le gouvernement n'a pas encore répondu aux conclusions de la Commission.

Donc nous recommandons que les dispositions de l'article 56 demeurent inchangées.

Congé accordé aux employés pour soins d'enfants:

Les articles 59.2 à 59.5 ont été réécrits de façon qu'y soient intégrées les dispositions relatives au congé parental, plutôt que de renfermer les seules dispositions relatives au congé de

[*Text*]

either parent would be entitled to an additional aggregate 24-week child care leave. Child care leave applies to both maternal and adoptive parents. The qualifying period for such leave has been reduced to three months of continuous service from the current 12 months. The requirement for a medical certificate from a qualified medical practitioner certifying pregnancy has been eliminated. Employers will be required to provide to the employee on leave notice of employment, promotion, or training opportunities that arise during the period of leave.

The proposed reduction in service requirement from 12 to 3 months for eligibility to maternity leave poses a number of significant problems and inequities. The additional child care leave of 24 weeks simply compounds these problems and inequities. The period of leave, 41 weeks, is over 3 times greater than the service requirement of about 13 weeks. The employee may not be fully trained or qualified at the time the leave commences and would have to be retrained on return. In some companies the employee would have not have yet completed their probationary period. The replacement could have three times the actual experience of the employee on leave; be better qualified; have a greater commitment; and they would still be displaced by the employee returning from leave. This would place a particularly onerous burden on relatively small employers, such as many in the trucking industry, who usually have relatively few people at any terminal location.

Employees on maternity leave or child care leave would enjoy a privilege of an extended leave of absence that would not be granted to other employees of comparible service. There could be a cascading effect of leaves where not only the original employee would be on leave, but also as many as two of her replacements.

The proposed amendments will also result in a number of administrative problems. For example, how is an employer to determine whether an employee is entitled to a portion of the 24-week child care leave, not knowing the period of leave already taken by the spouse, particularly where the spouse works for another employer? The requirement to provide to employees on leave information on employment, promotional or training opportunities will increase the administrative burden on employers. In addition, the elimination of a medical certificate may result in abuse of the leave provision in respect of the confinement date.

We propose the following amendments. First, in proposed Section 59.2(1), in the second line, replace the word "three" with "twelve". In proposed Section 59.2(1)(*a*), in the first line after the word "pregnant", insert from the present legislation the following:

> . . . and provides her employer with a certificate of a qualified medical practitioner certifying that she is pregnant and specifying the estimated date of her confinement . . .

Third, in proposed Section 59.2(2), add the following as 59.2.(2)(*a*):

[*Translation*]

maternité. Par conséquent, en plus du congé de maternité de 17 semaines qui est actuellement prévu, l'un ou l'autre parent pourrait se prévaloir d'un congé supplémentaire de 24 semaines pour soins d'enfants, qu'ils soient parents naturels ou adoptifs. La période de service continu exigible au titre de ce congé serait ramenée de 12 à 3 mois, et il ne serait désormais plus obligatoire de fournir un certificat d'un médecin qualifié attestant la grossesse. Les employeurs seraient tenus d'informer par écrit les employés en congé de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui sont offerts en leur absence.

Le projet de réduction de 12 à 3 mois de la période d'admissibilité au congé de maternité soulèverait des problèmes importants et entraînerait certaines injustices. Le congé supplémentaire de 24 semaines ne fait que multiplier ces problèmes et ces injustices. Le congé (41 semaines) serait plus de trois fois supérieur à la période d'admissibilité qui est d'environ 13 semaines. Il se peut que l'employé ne soit pas encore entièrement formé ou qualifié au moment de son départ et qu'il doive recommencer son apprentissage au retour au travail. Dans certaines entreprises, l'employé n'aurait même pas encore terminé sa période d'essai. Bien que les suppléants puissent posséder trois fois plus d'expérience, être plus qualifiés et montrer un plus grand intérêt pour leur travail, l'employé peut à son retour les supplanter. De telles situations entraîneraient des frais énormes, particulièrement pour les petits employeurs, telles les entreprises de camionnage dont l'effectif de chaque terminal est relativement réduit.

Les employés en congé de maternité ou pour soins d'enfants bénéficieraient d'un congé prolongé, privilège qui ne pourrait être accordé à d'autres employés comptant des étants de service comparables. Une telle réduction pourrait déclencher des congés en cascade et entraîner des situations telles que non seulement l'employé serait absent, mais aussi jusqu'à deux de ses suppléants.

L'application des amendements proposés risque aussi d'entraîner plusieurs problèmes administratifs. Par exemple, comment l'employeur pourrait-il établir si l'employé a droit à une portion du congé de 24 semaines pour soins d'enfants s'il ignore quelle partie a déjà été prise par le conjoint, particulièrement si ce dernier est au service d'une autre entreprise. En outre, l'obligation des employeurs d'informer les employés en congé des possibilités d'emploi, d'avancement et de formation augmenterait leur fardeau administratif. Enfin, l'abolition du certificat médical pourrait entraîner des abus en ce qui a trait au respect des dispositions relatives au congé, particulièrement pour ce qui est de la date de l'accouchement.

Nous proposons donc les modifications suivantes. Premièrement, au paragraphe 59.2(1), première ligne, remplacer le mot «trois» par «douze». Deuxièmement, à l'alinéa 59.2(1)*a*), à la première ligne, insérer, après le mot «enceinte», le passage ci-après tiré du Code actuellement en vigueur:

> « . . . qui fournit à son employeur un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte, et spécifiant la date présumée de son accouchement . . . »

Troisièmement, au paragraphe 59.2(2), ajouter l'alinéa (*a*) suivant:

[*Texte*]

(*a*) in the application of Section 59.2(2) it will be the responsibility of the employee to advise the employer of the leave he or she is entitled to.

In discussion with Labour Canada we were advised that it was not the intent of 59.52(1) to provide greater benefits or seniority to employees who take leave under this proposed section than to employees who take unpaid leave for other reasons. It is our concern that the current words do not clearly specify this intent. We propose therefore that the following should be added to proposed Section 59.52(1), after the word "leave" in the sixth line:

... on the same basis as employees on other types of leave of absence.

Proposed Section 61.4(2.1)—sick leave: likewise, we were advised that it was not the intent of proposed Section 61.4(2.1) to provide greater benefits or seniority to employees on sick leave than those provided employees who take leave for other types of reasons. It is our concern that the current words do not clearly specify this intent. Therefore we suggest that proposed Section 61.4(2.1) be amended in the same way as proposed Section 59.52; i.e., after the word "absence" in the fifth line, the following should be added:

... on the same basis as employees on other types of leave of absence.

The policy statement on sexual harassment, proposed Section 61.7, page 9: while we support the intent of the proposed amendment on sexual harassment, we question the advisability of including harassment in two separate pieces of legislation.

• 1115

There appears to be a conflict between the Canadian Human Rights Act and the Labour Code amendments in the method of handling complaints. The intent of Section 61.91(2) of the code appears to be the development of a channel for handling sexual harassment complaints within the organization in a manner established jointly by the employer and the employees. The requirement that the employer also inform the employees of their rights under the Human Rights Act, which provides an alternative means to seek redress, would appear to undermine the effectiveness of the internal method proposed by the code.

Part IV—Occupational Health and Safety, Consolidation of Legislation: To improve Canada's record of lost time due to occupational illness and injury the Minister of Labour has introduced extensive changes to Part IV of the code based on the fundamental principle that matters of health and safety in the workplace ought to be addressed by the parties. FETCO recognizes the Minister's legitimate concern for the occupational safety of employees. However, FETCO believes that the Part IV amendments, drafted without adequate consultation with the parties to which they will apply, ignore the question of primacy of public safety versus occupational safety. To do so may well endanger Canada's commendable record in public safety.

[*Traduction*]

(*a*) Aux fins du paragraphe 59.2(2), l'employé a la responsabilité d'informer l'employeur du congé auquel il a droit.

Au cours de nos entretiens avec Travail Canada, nous avons été avisés que les dispositions du paragraphe 59.52(1) ne visaient pas à accorder plus d'avantages ou d'ancienneté aux employés qui se prévalaient des dispositions de cet article qu'à ceux qui prennent des congés non payés pour d'autres motifs. Nous estimons toutefois que, dans leur énoncé actuel, les dispositions ne rendent pas cette intention. Nous proposons donc que soit ajouté après «ancienneté», à la fin de la septième ligne du paragraphe 59.52(1), le passage suivant:

au même titre que pour les employés en congé pour d'autres motifs.

Paragraphe 61.4(2.1) proposé—Congé de maladie: de même, nous avons été informés que les dispositions du paragraphe 61.4(2.1) ne visaient pas à favoriser, en termes d'avantages ou d'ancienneté, les employés en congé de maladie, au détriment d'autres employés en congé pour des motifs différents. Toutefois, nous estimons que l'énoncé actuel du paragraphe 61.4(2.1) ne rend pas clairement cette intention et nous proposons qu'il soit amendé de la même façon que l'article 59.52, soit par l'ajout, après «respectées» à la fin de la huitième ligne, du passage suivant:

au même titre que pour les employés en congé pour d'autres motifs.

Déclaration de principes sur le harcèlement sexuel—Article 61.7: nous appuyons l'objet de la modification proposée, mais nous nous interrogeons quant à l'opportunité de traiter le sujet du harcèlement sexuel dans deux lois différentes.

Il semble en effet y avoir incompatibilité entre la Loi canadienne sur les droits de la personne et les amendements au Code canadien du travail en ce qui a trait au traitement des plaintes. L'objet du paragraphe 61.91(2) du Code est apparemment la mise au point d'une procédure interne d'étude des plaintes de harcèlement sexuel, qui serait élaborée conjointement par l'employeur et les employés. L'obligation faite à l'employeur de mettre les employés au courant de leur droit d'exercer les recours prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne pourrait saper l'efficacité de la méthode interne proposée par le Code.

Partie IV—Hygiène et sécurité professionnelle Refonte des dispositions: Pour améliorer le dossier du Canada en matière de temps perdu pour cause de maladies professionnelles et d'accidents du travail, le ministre du Travail se propose d'apporter des modifications importantes à la Partie IV du Code, en se fondant sur le principe que les questions d'hygiène et de sécurité au travail devraient être réglées par les parties en cause. L'ETCOF partage le souci légitime du ministre du Travail à l'égard de la sécurité professionnelle des employés. Toutefois, elle estime que les modifications à la partie IV, rédigées sans qu'il y ait eu consultation suffisante des parties auxquelles elles doivent s'appliquer, ne tiennent pas compte de la question de la primauté de la sécurité publique sur la

[*Text*]

In introducing this legislation the Minister of Labour indicated that existing procedures for ensuring public safety will not be affected. Bill C-34, however, only addresses this issue by inference in proposed Section 84 whereby public safety is an exception to the prohibition on interference with an accident scene.

FETCO recognizes that the consolidation of legislative authority in safety matters has been recommended by the House of Commons Special Committee on Regulatory Reform. However, we are disturbed that the Bill, while extending the application of Part IV to cover the operation of ships, trains and aircraft, does not address the issue of divided jurisdiction, with occupational safety being the responsibility of Labour Canada and operational safety being subject to the Canada Shipping Act, regulations of the Canadian Transport Commission and other agencies.

During a briefing session on proposed amendments to the code held on June 1, 1984, we were advised that it was the intention of the Minister to sign a memorandum of understanding with the CTC to ensure co-ordination of safety matters with respect to employees involved in the operation of trains. We would question this approach. FETCO believes the question of how safety jurisdictions are to be integrated must be addressed in the legislation rather than by regulation at some later date, not only with respect to the safety of employees involved in the operation of trains but also with respect to those on ships and aircraft.

Interpretation—Section 79: With the removal of the word "imminent" from Section 85, the right to refuse to work, the word "danger" standing alone has been defined as follows:

> "danger" means any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the hazard or condition can be corrected.

In the discussions between employers and Labour Canada in 1981 we were advised that the elimination of the word "imminent" would not alter the essential application of the imminent danger provision. The deputy minister of the day advised us that danger would still be interpreted in the context of here and now or clear and present. However, the employers were not favoured with any proposed wording to examine for themselves the implications of the removal of that particular word. We have now reviewed proposed Section 85, together with the definition of "danger" in Section 79, and are very concerned with the structure of the new proposed subsection.

We are disturbed that the word "imminent" has been removed from the legislation at a time when the legislative framework of Part IV is being extended to employee groups

[*Translation*]

sécurité du travail. Une telle attitude peut constituer une menace pour le dossier, pourtant très bon, du Canada en matière de sécurité publique.

En présentant ces dispositions, le ministre a précisé que la réglementation actuelle visant à assurer la sécurité du public ne serait pas touchée. Cependant, le projet de loi C-34 ne traite de cette question que par inférence à l'article 84 en vertu duquel la sécurité publique constitue une exception à l'interdiction portant sur l'ingérence sur les lieux d'un accident.

L'ETCOF reconnaît que la refonte des lois en matière de sécurité a été recommandée par le Comité spécial sur la Réforme de la réglementation de la Chambre des communes. Toutefois, nous nous inquiétons de ce que le projet de loi, en élargissant le champ d'application de la partie IV pour y inclure l'exploitation des navires, des trains et des aéronefs, n'aborde pas la question du partage de la compétence, la sécurité professionnelle étant du ressort de Travail Canada, et la sécurité d'exploitation étant assujettie à la Loi sur la marine marchande du Canada et à la réglementation de la Commission canadienne des transports, entre autres organismes.

Au cours d'une séance d'information sur les amendements projetés au Code tenue le 1er juin 1984, nous avons appris qu'il était dans l'intention du ministre du Travail de signer un mémoire d'entente avec la Commission canadienne des transports pour assurer la coordination des questions de sécurité concernant les employés travaillant à l'exploitation des trains. C'est une démarche que nous trouvons contestable. L'ETCOF estime que les modalités d'intégration des divers domaines de compétence en matière de sécurité doivent faire partie intégrante de la loi et non pas l'objet d'une réglementation ultérieure, et ce, non seulement en ce qui concerne la sécurité des employés à l'exploitation des trains, mais aussi la sécurité de ceux qui travaillent à bord de navires ou d'aéronefs.

Interprétation—Article 79: Avec le retrait du terme «imminent» à l'article 85 (refus de travailler en cas de danger), le mot «danger», resté seul, a été défini comme suit:

> «danger» Risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il puisse y être remédié.»

Dans les discussions qui ont eu lieu entre les employeurs et Travail Canada en 1981, on nous a dit que la suppression du terme «imminent» ne modifierait pas, dans l'ensemble, les conditions d'application de la clause sur le «danger imminent». Le sous-ministre de l'époque nous a dit que le mot «danger» continuerait de sous-entendre les notions de «risque immédiat» ou de «menace précise et présente». On n'a toutefois pas proposé aux employeurs d'autres formulations qui leur auraient permis d'étudier par eux-mêmes les implications entraînées par le retrait de ce terme. Nous avons maintenant étudié le nouvel article 85 ainsi que la définition du terme «danger» proposée à l'article 79, et nous sommes très préoccupés par la formulation du nouveau paragraphe.

Nous nous inquiétons de ce que le mot «imminent» ait été retiré de la loi à un moment où l'ensemble de la partie IV étend son champ d'application à des groupes d'employés qui

[*Texte*]

not previously covered by the legislation and in respect of whom Labour Canada has no experience, with the practical implications of the exercise of the right-to-refuse-to-work provisions. Moreover, at no time have employers been given a convincing rationale for the elimination of the expression "imminent danger". In fact, the only explanation given for this change was that it was designed to bring the federal legislation into line with the provisions now existing in the Ontario labour jurisdiction.

• 1120

We would point out to the members of this committee that while the relevant section of the Ontario legislation—Part V, refusal to work where health or safety is in danger—does not use the expression "imminent danger"; the right to refuse to work is within the context of "here and now" dangers. More specifically, the Ontario legislation reads: "is likely to endanger himself or another worker". We therefore see no reason for the proposed change to Section 85. Whereas it might be argued that the elimination of the word "imminent" might not change the intent of the danger in the sense of safety, the removal of the word "imminent" in our view clearly broadens the intended application of the provision with respect to dangers related to health.

During consultation with FETCO in May, Labour Canada indicated that Section 85 could be invoked in situations where "a risk to health may not take its toll until some time in the future" or "where the symptoms of this illness manifest themselves immediately or at some later date", thus broadening the scope of the provision.

We can see no justification for the involvement of Section 85 in a health context where the danger to health is something that could not be manifested except with extensive exposure to the particular condition creating the potential health hazard. In that context, the normal provisions of Part IV of the Canada Labour Code can be used. For example, the situation could either be dealt with through a safety and health committee or by contacting a Labour Canada safety officer.

It is clear that such situations are not intended to be covered by the provisions of Section 85. This intention is made clear by the recognized need to include a definition of danger in Part IV. In fact, during a briefing session on the amendments Mr. McLellan, Director, Occupational Safety and Health, Labour Canada, described situations to which the legislation would apply as those where acute exposure to a situation would result in illness. If this is the intent of the legislation, we believe the legislation should so reflect.

FETCO recommends that the word "imminent" not be eliminated, and that the definition of "danger" be revised as follows:

> "danger" means any work hazard or condition that could reasonably be expected to cause illness or injury to an employee before the work hazard or condition is corrected. Danger does not include conditions inherent in the

[*Traduction*]

n'étaient pas jusqu'alors visés par la Loi et à propos desquels Travail Canada n'a aucune expérience en ce qui concerne les implications pratiques entraînées par l'application de la clause du «droit de refus de travailler». De plus, jamais on n'a fourni aux employeurs d'explications convaincantes pour justifier le retrait de l'expression «danger imminent». En fait, le seul argument donné à propos de ce changement est l'intention d'aligner la loi fédérale sur la réglementation ontarienne actuelle.

Nous signalons aux membres du Comité que, si l'article en cause de la Loi ontarienne (*Part V Refusal to Work where health or safety in danger*) n'utilise pas l'expression *imminent danger*, le droit de refuser de travailler s'entend dans un contexte des «risques immédiats». D'ailleurs la loi ontarienne, qui dit *is likely to endanger himself or another worker*, fait état de risques pouvant menacer l'employé ou un compagnon de travail. Nous ne voyons par conséquent aucune justification au changement proposé à l'article 85. Si, à la limite, on peut soutenir que la suppression de l'adjectif «imminent» peut ne pas modifier l'intention sur le plan des dangers pour la sécurité, par contre, à notre avis, la suppression de ce mot élargit nettement le champ d'application que le législateur a voulu donner à la disposition sur le plan des dangers pour la santé.

Lors de concertations avec l'ETCOF au mois de mai, Travail Canada a indiqué que l'article 85 pouvait être invoqué «dans les cas où il n'y a atteinte à la santé qu'au bout d'un certain temps» et dans ceux où «les symptômes de la maladie se manifestent sur le moment ou ultérieurement». Il y a bien là élargissement du champ d'application de la disposition.

Or, nous ne voyons rien qui justifie l'intervention de l'article 85 dans un contexte où le danger pour la santé ne se manifesterait pas sans une exposition prolongée aux conditions particulières qui le font naître. Un tel contexte relève de l'application normale des dispositions de la partie IV du Code canadien du travail, qui prévoient dans ces situations l'intervention d'un comité d'hygiène et de sécurité ou l'appel à un agent de sécurité de Travail Canada.

Il est évident que ce ne sont pas ces situations que visent les dispositions de l'article 85. Le besoin qu'il a éprouvé de définir dans la partie IV ce qu'il entend par «danger» rend très claire, du reste, l'intention du législateur. Au cours d'une séance d'information sur les projets de modifications du Code, le directeur de Sécurité et hygiène au travail, de Travail Canada, M. N.W. McLellan, a défini les situations visées par la loi comme étant «les situations auxquelles une exposition prolongée provoquerait la maladie». Si tel est l'esprit de ces dispositions, nous estimons qu'il devrait transparaître dans la lettre.

L'ETCOF recommande donc que le terme «imminent» soit maintenu et que la rédaction de la définition du danger soit modifiée comme suit:

> «danger» risque ou situation du travail susceptible de causer des blessures à l'employé qui y est exposé, ou de le rendre malade, avant qu'on puisse y remédier. Ne sont pas des dangers les conditions inhérentes au travail de l'employé, les

[*Text*]

employee's work, normal conditions of employment, or conditions which cause illness only through extended exposure and which should be dealt with through safety and health committees.

Duties of employers, Sections 81 and 82: FETCO is profoundly disturbed by the imbalance in legal responsibility that the draft amendments place on employers with respect to occupational safety. A stated intent of labour legislation in the federal jurisdiction since 1978 is to improve labour management relations with respect to safety matters by providing the means by which the parties in the workplace can address and resolve these issues.

At a time when the trend in Canadian legislation—particularly in labour legislation—has been to decriminalize regulatory infractions, the proposed amendments place an additional onus on employers. The current provisions of Section 81 impose the obligation to carry on a business in a manner that will not endanger safety or health. The current legislation goes on to stipulate that the person carrying on the said business shall adopt and carry out reasonable procedures and techniques designed or intended to prevent the risk of injury.

The proposed Section 81 would significantly change the nature and extent of the employer's duty from "not to endanger" to "positively protect". The range of the duty is limitless, and the variety of the possible alleged violations is infinite because the removal of the "reasonable" character and because it would no longer be required that a danger be shown to exist. This change would represent a fundamental increase in the employer's liability, particularly in light of the proposed change to Section 105.1(2), whereby an officer of the company who might have used his best judgment could be exposed to penal prosecution.

We believe the legislation as drafted is inequitable. It provides that safety officers, members of safety committees, and safety representatives cannot be held personally liable for any error made in good faith while performing duties required by Part IV. Yet the legislation proposes to change the requirement for reasonable care on the part of the employers to a virtual guarantee of safety while not affording officers of the company the same protection against personal liability for actions taken in good faith.

• 1125

To ensure a more equitable balance of responsibility for occupational safety, FETCO recommends the following changes with respect to Section 81—maintain the current provisions of Section 81.(1) and Section 81.(2), or improve the wording of proposed Section 81, to read as follows:

81. Every employer shall ensure that reasonable procedures and techniques are adopted and carried out to

[*Translation*]

risques normaux de l'emploi, non plus que les situations qui ne provoquent la maladie qu'à la suite d'une exposition prolongée, ces dernières relevant des comités d'hygiène et de sécurité.»

Obligations des employeurs—Articles 81 et 82: ETCOF est particulièrement troublée par la responsabilité disproportionnée que les dispositions projetées mettent à la charge des employeurs en matière de sécurité professionnelle. C'est une intention déclarée de la législation fédérale du travail depuis 1978 que d'améliorer les relations en fournissant aux parties patronale et syndicale sur les lieux de travail les moyens d'appréhender et de résoudre ces problèmes.

Alors que la tendance de la législation canadienne, et notamment la législation du travail, est de décriminaliser les infractions aux règlements, les modifications proposées viennent imposer aux employeurs un fardeau nouveau. Les dispositions actuelles de l'article 81 font obligation à l'employeur d'exploiter son entreprise dans des conditions telles que la sécurité et la santé de son personnel ne soient pas mises en danger; la loi actuelle va même jusqu'à stipuler que celui qui exploite ainsi une entreprise doit, dans la limite du raisonnable, adopter et mettre en oeuvre des méthodes et des techniques propres à prévenir les risques prévenir les risques de blessures.

La rédaction proposée pour l'article 81 modifierait notablement la nature et l'étendue des obligations de l'employeur, en muant l'obligation de «ne pas exposer la sécurité ou la santé des travailleurs» en celle de leur assurer une «protection absolue» contre les dangers. L'étendue d'une telle obligation est sans limites, et le nombre des infractions pouvant être invoquées infini, puisque d'une part l'obligation ne se situe plus «dans les limites du raisonnable» et que d'autre part il ne sera plus nécessaire qu'un danger se manifeste pour qu'il existe. Cela représenterait un accroissement marqué de la responsabilité de l'employeur, notamment au vu de la nouvelle rédaction du paragraphe 105.1(2) selon lequel un dirigeant de l'entreprise est passible de poursuites même s'il peut avoir fait preuve de discernement.

Nous estimons que le projet tel qu'il est rédigé est inique. D'un côté, il dégage les agents de sécurité, les membres des comités d'hygione et de sécurité et les représentants à l'hygiène et à la sécurité de toute responsabilité personnelle en cas d'erreur commise de bonne foi dans l'exercice des fonctions que leur confie la partie IV. De l'autre, il propose de transformer l'obligation faite à l'employeur de prendre les précautions raisonnables en celle de garantir pratiquement la sécurité, sans pour autant dégager la responsabilité des dirigeants de l'entreprise en cas d'erreurs commises en toute bonne foi.

Pour un partage plus équitable des responsabilités en matière de sécurité au travail, l'ETCOF propose, en ce qui concerne l'article 81—le maintien des articles 81.1 et 81.2 actuels, ou si l'on modifie l'article 81, sa reformulation comme suit:

81. Tout employeur veille, dans la limite de ce que l'on peut raisonnablement attendre, à l'adoption et à l'instaura-

[*Texte*]

protect the safety and health at work of every person employed by him.

Safety and Health Committees and Representatives—Section 92

Under the present legislation, authorization of safety committees rests with the Minister of Labour. In the proposed legislation the exemptions under 92.(4) and 94 will be within the purview of the safety officer.

The employers are concerned that this decentralization of authority may create a number of administrative and operating difficulties for both employers and existing safety and health committees. Many of the present safety committees have been established under a national or company-wide policy or agreement. If committees must be exempted from the new provisions on a decentralized basis, we can envisage the situation in which two committees established under the same policy, with identical terms of reference, would be exempted in one case and not in another.

To facilitate the administration of the health and safety provisions of the code. FETCO recommends that Section 92.(4) of the proposed statute be replaced by a more general exemption provision along the lines of the proposed Section 88.

> The Minister may, on the joint application of the parties to a collective agreement, where he is satisfied that the collective agreement, or any other agreement between the parties, contains provisions for the establishment of safety and health committees which are at least as effective as those provided under subsection (1), exempt the employer from the requirements of subsection (1).

The Vice-Chairman: May I suggest that you highlight the remainder of the brief, which is about 11 more pages. I know the Members wish to ask questions.

Mr. Dubois: Also, Mr. Masters, all that you have presented will be appended to the *Minutes of Proceedings*.

Mr. Hawkes: On a point of order, Mr. Chairman. Up to this point we have 22 pages that have been read in, and this will appear in the evidence. I think if we are asking them to this, we should take the last 11 pages and have them printed in exactly the same fashion.

The Vice-Chairman: Is it agreed that the remainder of this brief be printed as if it were read?

Some hon. Members: Agreed.

Remainder of brief by Mr. Masters:

Obligation to Preserve Scene of Accident—Section 84.(1)

We are concerned that the provisions proposed in Section 84.(1) could result in a serviceable aircraft being held out of service for a considerable period of time, awaiting the arrival of a Labour Canada Safety Officer and his subsequent authorization to release the aircraft. It is possible that an

[*Traduction*]

tion de méthodes et de techniques propres à assurer l'hygiène et la sécurité du travail des personnes qu'il emploie.

Comités d'hygiène et de sécurité et représentants—Article 92

Dans la loi actuelle, il incombe au ministre du Travail d'autoriser la constitution des comités de sécurité. Dans le projet de loi, il reviendra à l'agent de sécurité de décider des exemptions prévues au paragraphe 92(4) ainsi qu'à l'article 94.

Les employeurs craignent que cette décentralisation des pouvoirs n'occasionne une série de problèmes, tant du point de vue de l'administration que de l'exploitation, pour les employeurs et les comités d'hygiène et de sécurité existants. La constitution de bon nombre de ces comités a été régie par une ligne de conduite ou une convention à l'échelle nationale, ou du moins à celle de l'entreprise en cause. Si les exemptions prévues dans le projet de loi sont appliquées de façon décentralisée, on pourrait se retrouver vace à deux comités constitués en vertu d'une même ligne de conduite et dont le mandat serait le même, mais dont l'un bénéficierait d'une exemption, et l'autre non.

Pour faciliter l'application des clauses du Code touchant la sécurité et la santé, l'ETCOF propose que les dispositions du paragraphe 92(4) du projet de loi soient remplacées par une exemption de portée plus générale inspirée par l'article 88:

> «Sur demande conjointe des parties à une convention collective, le Ministre peut, s'il est convaincu que la convention, ou toute autre entente conclue entre les parties, contient des dispositions relatives à l'établissement de comités d'hygiène et de sécurité qui sont au moins aussi efficaces que celles du paragraphe (1), soustraire l'employeur à l'application dudit paragraphe.»

Le vice-président: Il vous reste environ onze pages à lire: puis-je vous demander de nous donner les points saillants du mémoire? Les députés voudraient vous poser des questions.

M. Dubois: Je vous signale, par ailleurs, monsieur Masters, que votre mémoire sera annexé au compte rendu.

M. Hawkes: Monsieur le président, rappel au Règlement. Jusqu'à maintenant, on nous a lu 22 pages de ce mémoire qui figurera comme témoignage dans les «Procès-verbaux et témoignages». Si on demande au témoin de procéder ainsi, il faudrait imprimer les onze dernières pages à la suite du texte qui vient d'être lu.

Le vice-président: Êtes-vous d'accord que le reste du texte soit imprimé comme s'il avait été lu?

Des voix: D'accord.

Reste du texte de M. Masters:

Obligation de ne pas modifier les lieux d'un accident—Paragraphe 84(1)

Nous craignons que les dispositions du paragraphe 84(1) n'aient pour effet de retenir indûment au sol un aéronef en état de voler, jusqu'à ce qu'un agent de sécurité de Travail Canada arrive sur les lieux et en autorise la libération. Il est possible, en effet, qu'un accident se produise sur une aire de trafic ou

[*Text*]

accident could occur on or at a ramp and the aircraft indirectly involved not be damaged or unserviceable as a result of the accident. The location of the aircraft could be such that the whole operation at the airport could be seriously disrupted.

FETCO recommends that an exception be provided which would permit the movement of a serviceable aircraft involved in an incident being investigated by Labour Canada prior to the arrival or authorization of the safety officer.

Directions of Safety Officer (Sections 102(2)(*b*) and Review of Direction (Section 103))

Under Clause 102(2)(*b*) the safety officer may issue directions to the company directing that a machine or place not be operated until his directions are complied with. Under Clause 103 the employer has a general provision to request a review of the safety officers' decision. This review is by the regional safety officer and hence is an administrative review. This does not provide a quasi judicial appeal route such as exists for employees under Section 86(5) whereby the employees can appeal to the Canada Labour Relations Board, the decisions of the safety officer. The inclusion of such a right of appeal for the employer would be analogous to the right which currently exists whereby the company can appeal decisions regarding operating safety matters to the Board of Steamship Inspection under the Canada Shipping Act, and to the Canadian Transport Commission under the Railway Act.

FETCO would recommend the inclusion of an appeal provision along the following lines:

> Where a safety officer considers the use of operation of a machine or thing constitutes a danger to an employee or that a condition does exist in a place that constitutes a danger to an employee, and issues a direction pursuant to 102(2), an employer may, within 14 days of the date of the direction, apply for a review of a direction
>
> (*a*) to the Canada Labour Relations Board, or
>
> (*b*) in the case of employees employed on or in connection with the operations of ships, trains or aircraft, to the Board of Steamship Inspection, the Canadian Transport Commission, or the Canadian Aviation Safety Board as appropriate.

Enforcement (Section 105.1(2))

As stated above, FETCO feels there is a definite imbalance in power as the amendments effectively decriminalize errors of the employee and his representative for anything done in good faith whereas the agents of the employer under Section 105.1(2) can be liable for conviction even when the employer has not been prosecuted. This effectively criminalizes the actions of the agents of the employer.

[*Translation*]

aux abords de celle-ci sans toutefois que l'aéronef ne soit directement mis en cause ou qu'il ne subisse des avaries ou ne soit rendu inutilisable. L'immobilisation d'un aéronef pourrait aller jusqu'à perturber sérieusement les activités aéroporturaires.

L'ETCOF propose donc que le Code soit assorti d'une exception qui, dans le cas d'un accident devant faire l'objet d'une enquête de Travail Canada, permette le déplacement d'un aéronef en état de voler dans l'attente de l'arrivée de l'agent de sécurité ou de son autorisation de libération.

Instructions de l'agent de sécurité—Alinéa 102(2)*b*) et Révision des instructions—Article 103

En vertu de l'alinéa 102(2)*b*), l'agent de sécurité peut ordonner à un employeur de cesser l'exploitation d'une machine ou d'un lieu jusqu'à ce que ses instructions aient été observées. L'article 103 comporte toutefois une disposition de portée générale permettant à l'employeur de demander la révision des instructions. Cette révision est faite par l'agent régional de sécurité et revêt donc un caractère administratif. Cette forme de recours ne constituerait pas une procédure d'appel quasi-judiciaire comme celle qui est prévue pour les employés au paragraphe 86(5) et qui leur permet d'en appeler auprès du Conseil canadien des relations du travail des décisions rendues par l'agent de sécurité. En incluant un droit d'appel pour l'employeur, on se trouverait à établir un droit analogue à celui qu'a actuellement une entreprise d'en appeler des décisions en matière de sécurité d'exploitation auprès du Bureau d'inspection des navires à vapeur ou de la Commission canadienne des transports, en vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada et de la Loi sur les chemins de fer, respectivement.

L'ETCOF recommande l'inclusion d'une disposition relative au droit d'appel qui pourrait s'énoncer comme suit:

> «Lorsqu'un agent de sécurité estime que l'utilisation d'une machine ou d'un objet ou qu'une situation se présentant dans un lieu constitue un danger pour un employé, et qu'il émet des instructions aux termes du paragraphe 102(2), l'employeur peut demander une révision des instructions dans les 14 jours qui suivent leur émission:
>
> *a*) au Conseil canadien des relations du travail, ou
>
> *b*) au Bureau d'inspection des navires à vapeur, à la Commission canadienne des transports ou au Bureau canadien de la sécurité aérienne, selon le cas, s'il s'agit d'employés travaillant dans des navires, des trains ou des aéronefs, ou visés par ce type d'exploitation.

Contrôle d'application—Paragraphe 105.1(2)

Comme elle l'a indiqué précédemment, l'ETCOF estime que les amendements proposés créent un déséquilibre de pouvoirs, les employés et leurs représentants étant dégagés de la responsabilité de leurs erreurs s'ils ont agi de bonne foi, alors que les agents de l'employeur sont, en vertu du paragraphe 105.1(2), passibles de diverses peines, même si l'employeur n'a fait l'objet d'aucune poursuite. On criminalise ainsi les erreurs des agents de l'employeur.

[*Texte*]

We believe this provision is not appropriate in federal legislation regulating industrial safety for the following reasons:

The fundamental obligations of Part IV rest with the employer and the employer is the "corporation".

Good faith management of industrial relations requires constant exercise of judgement in balancing competing rights in the workplace. What is startling, however, is the realization that an officer, who might have used his "best judgment" could be exposed to penal prosecution and to the finding that his best judgment was not good enough to avoid a penal conviction. Even more startling is the realization that the immediate superior to that officer who told his officer to use his best judgment will in fact also be in jeopardy of prosecution and conviction.

Although the concept of individual responsibility of corporate officer or director may have some merit in fields where he or she is closely involved in the offending decision, this involvement would almost never occur in federal health and safety regulation because:

a) almost all daily decisions are made in the workplace, and

b) there are sometimes hundreds of workplaces for a typical federal employer.

We therefore believe that this provision is inappropriate and unrealistic in federal regulation of health and safety and should be removed, or that Section 105.1(2) be amended by changing"commits" to "is convicted of" in line 2, and delete the last 2 lines, "whether or not the corporation has been prosecuted or convicted".

PART V—INDUSTRIAL RELATIONS

FETCO would like to commend the Minister for introducing proposed amendments to Sections 124(2)(*c*) and (*d*) of the Act dealing with the "open period" in which a trade union may apply for certification as the bargaining agent where a collective agreement is already in force. FETCO strongly believes that the amendment to Section 124, eliminating applications for certification until after the commencement of the thirty-fourth month of a three-year collective agreement will certainly promote and enhance labour stability during the life of the agreement.

We also welcome the proposed amendments to the "Duty of Fair Representation" provisions contained in Section 136.1. It has been our experience that the duty placed upon trade unions to represent employees "fairly and without discrimination" as expressed in Section 136.(1) is at present somewhat broad and unclear to all parties concerned. Amending the existing provisions to embrace the generally recognized duty of a trade union to not act in a manner that is "arbitrary, discriminatory, or in bad faith" as expressed in other Canadian jurisdictions will, hopefully, alleviate certain difficulties the members of FETCO have been experiencing since the introduction of the

[*Traduction*]

Pour les raisons ci-après énoncées, nous croyons qu'une telle disposition n'a pas sa place dans une loi fédérale régissant la sécurité au travail.

Les obligations de la partie IV s'adressent essentiellement à l'employeur, c'est-à-dire à la «corporation».

Une saine gestion des relations du travail exige que l'on fasse constamment preuve de discernement dans la recherche d'un équilibre des droits dans le monde du travail. Il est toutefois étonnant de constater qu'un dirigeant qui s'en remettrait à son «bon jugement» pourrait faire l'objet de poursuites judiciaires, comme si son jugement n'avait pas été suffisamment «bon» pour lui éviter une condamnation. Qui plus est, le supérieur immédiat ayant enjoint à ce dirigeant d'utiliser son bon jugement encourrait lui aussi poursuites et peines.

Même si la motion de la «responsabilité personnelle» des dirigeants et administrateurs peut sembler pertinente lorsque ceux-ci sont liés de près aux décisions jugées condamnables, elle ne le serait pas dans le cadre de la réglementation fédérale touchant la santé et la sécurité, parce que:

a) presque toutes les décisions quotidiennes sont prises sur le lieu de travail, et que

b) l'on compte parfois des centaines de lieux de travail pour une même entreprise fédérale.

Nous estimons donc que cette disposition manque d'adéquation et de réalisme, et qu'elle devrait être supprimée, ou encore que le paragraphe 105.1(2) devrait être remplace par le suivant: «Ceux des dirigeants, des administrateurs ou des mandataires d'une corporation qui ont ordonné ou autorisé la perpétration d'une infraction à la présente Partie dont la corporation est trouvée coupable, ou qui y ont consenti ou participé, sont parties à l'infraction, en sont coupables et encourent, sur déclaration de culpabilité, la peine prévue.»

PARTIE V—RELATIONS INDUSTRIELLES

L'ETCOF tient à féliciter le Ministre d'avoir proposé l'amendement des alinéas 124(2)*c*) et *d*) traitant de la «période ouverte» au cours de laquelle un syndicat peut, pendant la durée d'effet d'une convention collective, présenter une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur. L'ETCOF est persuadée que la modification de l'article 124, qui ne permettrait la présentation d'une demande d'accréditation qu'après le début du trente-quatrième mois d'une convention collective dont la durée est de trois ans, favorisera et améliorera la stabilité des relations pendant la période d'effet de la convention.

L'ETCOF accueille également avec plaisir les modifications proposées aux dispositions de l'article 136.1 relatives aux «qualités de la représentation». Par expérience, nous savons qu'en ce moment toutes les parties en cause estiment que l'obligation pour les syndicats de représenter les employés «de façon juste et sans discrimination», selon les termes actuels de l'article 136.1, n'est pas très claire et que son sens est plutôt large. Les nouvelles dispositions traiteraient de l'obligation, admise par tous, d'un syndicat de ne pas agir de «manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi», au sens où l'entendent d'autres lois canadiennes, et pourraient ainsi

[*Text*]

"duty of fair representation" concept. We believe the proposed changes to Section 136.1 will, among other things, restore flexibility to the trade unions to decide whether or not grievances are to be processed to arbitration, by eliminating any existing ambiguities as to what does or does not constitute fair representation.

Technological Change—Sections 149 to 153

On the matter of technological change, FETCO wishes to submit respectfully that the current statutory provisions contained in Part V of the Canada Labour Code are adequate in that they provide, at the same time, protection for employees who may be affected by the introduction of technological changes, and a strong incentive to employers intending to introduce technological change to deal effectively with the anticipated effects in the workplace.

The extent of adjustments, consultations, co-operation and negotiations between management and labour on proposed technological changes, as well as the relatively few requests for assistance received by the Canada Labour Relations Board in these matters, clearly indicate that the existing legislative framework has served its purpose well. There is no reason to doubt that this legislative framework will continue to ensure the constructive management of technological change and, consequently, we feel strongly that there is no justification for further legislation in this regard.

At present, trade unions and management may take advantage of the "opting-out" provisions contained in Section 149(2) of the Canada Labour Code when both parties feel they have negotiated arrangements concerning technological change which better suit their needs.

We strongly believe that the individuaI company and union involved in collective bargaining are best equipped to deal with such matter in their particular situation. Given our experience with change since 1972, we believe technological change is a "non-issue" in the federal jurisdiction. We strongly recommend that the provisions of Part V related to technological change remain unchanged.

Review of Board Orders—Section 119

On the matter of Board Orders, the employers of this associatio are concerned the manner in which the Canada Labour Relations Board has, in the past, interpreted and applied Section 119. Currently, the Canada Labour Relations Board relies on the provisions contained in Section 119 for technical and corrective changes; secondly, to review or reconsider merits of panel decision, and thirdly, expansion or rationalization of bargaining units.

We do not believe these provisions were intended for such a purpose. It has always been the employers' understanding that this section was intended to deal with procedural changes in certifications; for example, the change of a union's or company's name. However, the Board has consented to, indeed encouraged, the notion that a trade union certification can be expanded through a Section 119 application. This expansion

[*Translation*]

réduire certaines difficultés qu'éprouvent les membres de l'ETCOF depuis l'adoption de la notion de «qualités de représentation». Nous sommes persuadés que les modifications susmentionnées, en éliminant toute ambiguité au sujet de la signification de la juste représentation, redonneront, entre autres, aux syndicats la souplesse de décider si les griefs doivent être soumis à l'arbitrage ou non.

Changement technologique—Articles 149 à 153

A cet égard, l'ETCOF souscrit aux dispositions actuelles de la partie V du Code canadien du travail, estimant qu'elles sont adéquates, d'une part parce qu'elles protègent les employés qui peuvent être touchés par l'avènement de changements de nature technologique, et, de l'autre, parce qu'elles incitent fortement les employeurs qui comptent en introduire à prévoir et à amortir les répercussions que risquent d'avoir ces changements sur les conditions de travail.

L'importance, d'une part, des adaptations, consultations, collaborations et négociations qui ont lieu entre les employeurs et les employés, et le nombre relativement restreint, d'autre part, de demandes d'intervention qu'a reçu le Conseil canadien des relations du travail montrent bien que le cadre actuel de la loi atteint ses fins. Et il n'y a pas lieu de croire qu'il ne continuera pas à permettre à l'aménagement heureux des changements technologiques. Par conséquent, nous jugeons qu'une modification de la loi à cet égard n'est pas nécessaire.

A l'heure actuelle, les parties syndicale et patronale peuvent se prévaloir des dispositions de «désengagement» du paragraphe 149(2) du Code canadien du travail lorsque les deux parties estiment avoir négocié les ententes relatives au changement technologique qui répondent à leurs besoins.

Nous sommes convaincus que l'entreprise et le syndicat engagés dans des négociations sont mieux à même de traiter ces questions dans le cadre de leur situation particulière. Notre expérience en ce domaine depuis 1972 nous permet de conclure que la question des changements technologiques est un faux problème dans les domaines de compétence fédérale. Nous recommandons vivement de ne pas modifier les dispositions de la partie V à cet égard.

Révision des ordonnances du Conseil—Article 119

En ce qui concerne les ordonnances du Conseil, les employeurs faisant partie de notre association se préoccupent de l'interprétation et de l'application qui ont été faites par le passé par le Conseil canadien des relations du travail, de l'article 119. Actuellement, le CCRT invoque les dispositions de cet article pour ce qui touche: 1) les modifications d'ordre technique et correctif; 2) la révision ou le réexamen de décisions rendues par des comités; 3) et l'élargissement ou la rationalisation des unités de négociation.

Nous ne croyons pas que tel était l'objet de ces dispositions. De l'avis des employeurs, l'article 119 a toujours visé les modifications de procédure touchant l'accréditation (Ex.: changement du nom d'un syndicat ou de la raison sociale d'une entreprise). Cependant, le Conseil a considéré et même prôné que l'accréditation d'un syndicat pouvait être étendue au titre de l'article 119. Cette extension peut se faire sans que les

[*Texte*]

can occur without a vote of the employees concerned or a consideration of their wishes.

FETCO believes that Section 119 should include a clear prohibition against the expansion of a certification by the addition to the bargaining unit of employees who were not formerly included and to this extent, we are of the opinion that Section 119 should be recast to give a clear signal of intent to the CLRB.

In this context, we believe that Section 122, related to Judicial Review, should be revised.

Judicial Review—Section 122

The employers of FETCO have argued that full judicial review of Canada Labour Relations Board decisions is necessary to ensure a greater measure of accountability and acceptability in the exercise of its wide discretionary powers. The 1978 amendments to the Code virtally eliminated judicial review by removing as grounds for review an error in law or an erroneous finding of fact. Employers believe it is vital that Section 122, which deals with judicial review, be returned to its form prior to the 1978 amendments.

Since review of Canada Labour Relations Board decisions was virtually eliminated, we believe the board has not exercised its discretion in a sound and proper fashion.

Examples of our concerns regarding board decisions since the virtual elimination of judicial review can be found in the treatment of duty of fair representation cases, Section 136.1; the intrusion of the board into areas of mediation instead of adjudication, Sections 182 and 183; review or amendment by the board of its orders, Section 119; the very limited interpretation given to management functions for the purpose of determining exclusions from bargaining units, Section 107.

We propose that Section 122 be re-introduced in its original form, permitting final Canada Labour Relations Board decisions to be reviewed upon the grounds that the board had:

(*a*) failed to observe a principle of natural justice or otherwise act beyond or refuse to exercise its jurisdiction;

(*b*) erred in law in making its decision or order, whether or not the error appears on the face of the record; or

(*c*) based its decision or order on an erroneous finding of fact that it made in a perverse or capricious manner or without regard for the material before it.

As the board is not only an administrative tribunal, but a quasi-judicial body exercising statutory powers of decision-making which affect the rights of the parties appearing before it, we strongly believe that it should be subject to full judicial review.

Unlawful Strikes—Section 182

[*Traduction*]

employés en cause aient été appelés à voter sur la question, voire même consultés.

L'ETCOF estime que l'article 119 doit comporter des dispositions précises interdisant l'extension d'une accréditation par l'arrivée, dans l'unité de négociation, d'employés qui n'en faisaient pas partie officiellement, et sur ce point nous estimons que l'article 119 devrait être refondu afin d'en préciser l'objet à l'intention du CCRT.

A la lumière de ce qui précède, l'article 122, relatif à la révision judiciaire, devrait être également révisé.

Révision judiciaire—Article 122

Les employeurs, membres de l'ETCOF, soutiennent qu'une révision judiciaire systématique des décisions du Conseil canadien des relations du travail est nécessaire pour la rendre plus redevable et responsable dans l'exercice de ses pouvoirs discrétionnaires. Les amendements du Code de 1978 ont pratiquement éliminé la révision judiciaire en supprimant comme motifs de révision les erreurs de droit ou de fait. Les employeurs sont d'avis qu'il est impératif que l'article 122 reprenne la forme qu'il avait avant les amendements de 1978.

Puisque les décisions du Conseil canadien des relations du travail ne sont pratiquement plus révisées, nous estimons que le Conseil n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire d'une manière juste et appropriée.

Parmi les décisions qui nous préoccupent particulièrement et qui ont été prises par le Conseil depuis la quasi-élimination de la révision judiciaire, citons le traitement des cas de qualités de la représentation (article 136.1), l'ingérence du Conseil dans les domaines relevant de la médiation et non de l'arbitrage (articles 182 et 183), la révision ou la modification par le Conseil de ses ordonnances (article 119), et l'interprétation très restrictive donnée aux fonctions de direction, particulièrement pour ce qui est de leur exclusion des unités de négociation (article 107).

Nous proposons que l'article 122 soit réintégré, dans sa version première, afin de permettre la révision des décisions définitives du Conseil canadien des relations du travail dans les cas suivants:

a) lorsque le Conseil a omis d'observer les principes d'impartialité et de loyauté, ou a outrepassé sa compétence ou refusé de l'exercer;

b) lorsque le Conseil a commis une erreur de droit dans le prononcé d'une décision ou d'une ordonnance, que l'erreur soit manifeste ou non;

c) ou lorsque le Conseil a fondé sa décision ou son ordonnance sur une erreur de fait, erreur commise par obstination ou caprice, ou sans tenir compte de la preuve réunie.

Étant donné que le Conseil est non seulement un tribunal administratif, mais un organisme quasi-judiciaire investi de pouvoirs de décision légaux qui se répercutent sur les droits des parties qui comparaissent devant lui, nous croyons fermement que ses décisions devraient faire l'objet d'une révision judiciaire systématique.

Grèves illégales—Article 182

[*Text*]

The board has, through application of Section 182, undertaken a mediation role in the handling of allegations over unlawful work stoppages. We feel the CLRB should not get involved in mediation, which is an intrusion by the board into the jurisdiction of the arbitration and conciliation services branch of Labour Canada.

In this respect we recommend that the following wording be added after the 9th line of Section 182 to compel the board to deal with the merits of the complaint forthwith:

> ... the Board will, after affording the trade union or employees an opportunity to be heard on the application, forthwith make such a declaration based on the evidence presented before it and, if the employer so requests, may make an order ...

Concluding Remarks

In concluding this presentation, FETCO wishes to extend its appreciation to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration for the opportunity to submit its recommendations on the proposed amendments to the Canada Labour Code.

Given the short period of time which has elapsed since the proposed legislation Bill C-34 was first tabled, you will understand that time constraints have not enabled us to cover all aspects of the intended changes. However, we believe FETCO has, on behalf of its members, effectively addressed these issues which are major concerns with respect to the proposed amendments. Thank you.

Mr. Mackasey: If we jump, at least, to Part V. Would that speed it up a little.

We have heard your views on safety and the only thing left is Part V. Could you do that in 10 minutes do you think? This is a very thorough brief that is raising some very valid points.

We are not exactly trying to pass lousy legislation here; employers have some rights.

What impresses me about the brief is, the employers who are affected by this brief. It is an amazing group. I think there are as many as 50.

Mr. Wenman: How are we going to in fact accommodate an adequate hearing for the work that has gone into this brief in a very short period of time? How is the committee going to accommodate this material?

Mr. Murphy: On the same point of order, I suggest that at the rate we are going over how we are going to decide to put material in, it might be just as fast to have the witness read the rest of his brief if he so wishes. That is his right.

The Vice-Chairman: At 12.30 p.m. we adjourn.

• 1130

Mr. Wenman: I think while he is studying it, it might be appropriate to note again for the record the pressure of time

[*Translation*]

Le Conseil, par le biais de l'article 182, s'est attribué un rôle de médiateur dans le traitement des allégations relatives aux arrêts de travail illégaux. Nous estimons que le CCRT ne devrait pas intervenir dans la médiation car, ce faisant, il empiète sur la compétence de la direction des Services d'abritrage et de conciliation de Travail Canada.

Voilà pourquoi nous recommandons que le passage ci-après soit ajouté après la neuvième ligne de l'article 182 en vue d'obliger à établir sur-le-champ le bien-fondé de la demande:

> « ... et le Conseil doit, après avoir donné au syndicat ou aux employés la possibilité de se faire entendre au sujet de cette demande, faire sur-le-champ une telle déclaration fondée sur la preuve qui lui est présentée et, à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour ... »

Conclusion

En conclusion au présent mémoire, l'ETCOF tient à remercier le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration de l'occasion qui lui a été offerte de soumettre ses recommandations sur le projet d'amendement du Code canadien du travail.

Compte tenu du peu de temps dont nous disposons depuis le dépôt du projet de loi C-34, il est évident qu'il ne nous a pas été possible d'aborder tous les aspects des propositions d'amendements. Nous sommes toutefois convaincus que l'ETCOF, au nom de ses membres a étudié de façon sérieuse les aspects les plus préoccupants des amendements envisagés. Merci.

M. Mackasey: Si nous passions à la partie V tout de suite: nous pourrions accélérer les choses.

Nous avons entendu vos opinions quant à la sécurité: il ne nous reste qu'à entendre vos commentaires sur la partie V. Pouvez-vous nous les donner dans dix minutes? Votre mémoire est très exhaustif et il soulève des questions des plus intéressantes.

On ne peut pas dire que nous tentons de faire adopter un projet de loi malhonnête: les employeurs jouissent d'un certain droit.

Ce qui me fascine dans votre mémoire, ce sont les employeurs qui sont visés. Il s'agit d'un groupe étonnant qui comprend une cinquantaine d'employeurs.

M. Wenman: Comment tirer le maximum des travaux qui ont été accomplis dans l'élaboration de ce projet de loi en si peu de temps? Comment le Comité entend-il réagir devant un document d'un tel poids?

M. Murphy: Rappel au Règlement: au lieu de discuter de quelle façon on versera le mémoire au compte rendu, il vaudrait peut-être mieux demander aux témoins de lire la suite de son mémoire: cela prendrait moins de temps. Il a le droit de le faire.

Le vice-président: Nous levons la séance à 12h30.

M. Wenman: Puisqu'on en est là, il conviendrait de signaler encore une fois les contraintes de temps que nous a imposées le

[*Texte*]

that the government has imposed upon us, the excellence of the material that is presented to us and the difficulty for members to absorb the material being presented within the timeframe of the government. It is very unfortunate—and rather insulting, I would think, to our witnesses.

M. Dubois: Monsieur le président, il y a un point très important que j'aimerais soulever afin de renseigner M. Masters. Comme l'a dit M. Hawkes, il est possible, en fonction des règles qui régissent les impressions, de faire imprimer tout ce qui a été lu jusqu'à maintenant, et ce jusqu'à la page 23, c'est-à-dire jusqu'à la fin de votre exposé, comme si vous l'aviez lu dans son entier. Il serait peut-être souhaitable, pour ce qui est de la Partie V, que vous nous en citiez les grandes lignes lesquelles seraient annexées au fascicule qui sera publié et dans lequel on retrouverait votre texte au complet. Vous pourriez dire: Veuillez accepter mon exposé comme ayant été lu et je vais maintenant vous faire part des lignes directrices concernant la Partie V.

Voilà ce tentait d'expliquer mon collègue, M. Mackasey.

Mr. Mackasey: And your conclusions, which are about 30 seconds.

Mr. A. Masters: More or less to paraphrase the remainder of Part IV, I think if I was to zero in on something that really upsets us a great deal it is in Section 105 where in our view, and as you will read it when you do read it, while you are decriminalizing the employee side of the legislation you are criminalizing the actions of the agents of the employer. We think that is extremely difficult and onerous.

It is our view also that throughout the discussions on this Bill that did not appear to be the intent. Maybe what we are saying today comes as somewhat of a surprise to the Labour Canada people, but we have had this position now for a little while and it is of grave concern to us.

We obviously do offer a solution as well for that, if you would be prepared to look at it.

When you go to Part V basically we are saying that we are very pleased with what the Minister has done with Section 124 by limiting the open period in three-year agreements, which are quite normal in the transportation sector of federal jurisdiction. So definitely the changes made to Section 124 are very well received.

By the same token, I think both unions and employers have had a great deal of difficulty with Section 136. Section 136 as it is now constituted somewhat parallels provincial legislation, and I think this again is a positive change which protects unions from double jeopardy.

To be on side with the Canada Labour Congress on technological change is a new development in my life, and I think for most of us here, but we should give you three or four numbers. There have only been, since the legislation came in in 1974, 16 complaints to the Canada Labour Relations Board, which is not in our brief.

Mr. Mackasey: Complaints of what nature?

[*Traduction*]

gouvernement, l'excellente qualité des documents qui nous sont remis et les difficultés que les membres du Comité éprouvent à étudier les document tout en respectant les délais fixés par le gouvernement. C'est malheureux que l'on procède ainsi: c'est se moquer en quelque sorte de nos témoins.

Mr. Dubois: Mr. Chairman, I would like to raise a very important point for the benefit of Mr. Masters. As Mr. Hawkes has stated, it is possible to follow the printing guidelines and to print everything that has been read up to this point, up to page 23, which brings us to the end of your brief, as if you had read it in its entirety. As for Part V, it might be preferable to have you give us the broad outlines which could be appended to the proceedings which will be printed in a way that we will have the complete text. You could say this: Accept my brief as having been read and I will give you the broad outlines concerning Part V.

That is what my colleague, Mr. Mackasey was trying to say.

M. Mackasey: Et vos conclusions, que vous prendrez environ 30 secondes à nous donner.

M. A. Masters: Je vais paraphraser le reste de la Partie IV en mettant l'accent sur une question qui nous préoccupe beaucoup, l'article 105: à la lecture de notre texte, vous dégagerez ceci. Vous décriminalisez certaines activités de l'employeur et criminalisez les erreurs des agents de l'employeur. Cette situation est très pénible et difficile à accepter.

Selon nous, les discussions qui ont été amorcées sur ce projet de loi ne semblaient pas être conçues pour en arriver à cette fin. Nos propos pourraient étonner certaines fonctionnaires de Travail Canada, mais il n'en demeure pas moins que nous avons adopté cette position depuis quelque temps et la situation nous inquiète beaucoup.

Bien entendu, nous proposons une solution qui pourrait vous intéresser.

Passons maintenant à la Partie V. Essentiellement, nous applaudissons les mesures adoptées par le ministre à l'article 124 qui impose des limites aux conventions collectives de trois ans, mesures tout à fait normales dans le domaine du transport qui relève de la compétence fédérale. Nous accueillons donc très favorablement les modifications à l'article 124.

Par ailleurs, tant les syndicats que les employeurs expriment des réserves quant à l'article 136. Cet article correspond actuellement aux lois qui sont en vigueur dans les provinces; cet amendement constitue une mesure positive qui protège les syndicats d'une double incrimination.

C'est tout nouveau pour moi et pour la plupart d'entre nous, si je ne m'abuse, de nous ranger du côté du Congrès du travail du Canada sur la question du changement technologique. Toutefois, il faudrait vous donner trois ou quatre chiffres. Depuis l'adoption de la loi en 1974, le Conseil canadien des relations du travail n'a été saisi que de 16 griefs; ces renseignements ne sont pas inclus dans notre mémoire.

M. Mackasey: Des griefs de quel nature?

[*Text*]

Mr. A. Masters: Complaints by unions as to technological changes that they . . .

Mr. Mackasey: To the board?

Mr. A. Masters: —felt were not covered by collective agreement.

Mr. Mackasey: To the board.

Mr. A. Masters: To the board. There have been 16 complaints and of these 8 were rejected, 7 were withdrawn and 1 is still pending; it may have been resolved—I do not know. Basically in the federal jurisdiction it is the view of the employer that technological change, because of the imposition on the employer back in 1972 either to negotiate the impact of change and delineate it within its collective agreements . . . that Act, which was a very emotional one at the time, has essentially resolved the problem for most of us in the federal jurisdiction.

Mr. Mackasey: Why did you oppose it so badly in 1972?

Mr. A. Masters: I can claim some exemption because I was working for the government at the time.

Mr. Mackasey: But you are not any more.

The Vice-Chairman: The question period will be later.

Mr. A. Masters: On the other hand, in looking at the 30-day extension we take the position that something that is not broken should not be fixed. Basically we see nothing wrong with the 90 days; it has not been an impediment and we wonder why it is being added to.

We do cover an extensive section on review of board orders and judicial review in Section 5. We have been concerned, as I think everyone knows, about the lack of judicial review that was brought in in 1978. Also, there have been some horrendous experiences on the expansion of bargaining units under Section 119. These are covered within our brief.

• 1135

Secondly, under Section 182, we think in an unlawful strike situation there should not be anything other than the board granting an order, as opposed to mediating, which we believe is moving the labour relations mediation situation away from the federal mediation service toward the CLRB. We think Labour Canada and the Federal Mediation Conciliation Service is much better equipped to deal with it.

Essentially, given the short time we have had in which to prepare this, we trust that we have at least got our point of view across. We have tried to extend actual amendments to the amendments, because we are not here saying that we do not agree with the Bill *per se*. We are saying there are parts of it that we indeed have a great deal of difficulty in living with or in understanding exactly what is meant.

We also have with us some people from rail, from trucking, who would like to say what this Bill means to their particular industries. I do not know how you wish to handle that.

[*Translation*]

M. A. Masters: Des griefs formulés par les syndicats portant sur les changements technologiques . . .

M. Mackasey: Des griefs adressés au Conseil?

M. A. Masters: . . . des changements que les syndicats n'estimaient pas couverts par les conventions collectives.

M. Mackasey: Adressés au Conseil.

M. A. Masters: Oui. Seize griefs ont été reçus; huit on été rejetés, sept retirés et la décision n'a pas encore été rendue dans un cas. La question est peut-être réglée, je ne sais pas. Dans le secteur fédéral, la situation est essentiellement celle-ci: l'employeur s'est vu obligé en 1972 de tenir compte des retombées du changement technologique en négociant ces conventions collectives . . . La loi avait soulevé beaucoup d'émoi à ce moment-là . . . mais elle a réglé le problème pour la plupart d'entre nous qui relevons de l'administration fédérale.

M. Mackasey: Pourquoi avez-vous mené une lutte acharnée pour faire rejeter la loi en 1972?

M. A. Masters: Je peux me soustraire à cela quelque peu car je travaillais pour le compte du gouvernement à ce moment-là.

M. Mackasey: Mais vous n'êtes plus fonctionnaire.

Le vice-président: Nous n'en sommes pas encore rendu à la période de questions.

M. A. Masters: Par contre, pour ce qui est de la période de 30 jours, nous adoptons ce principe: il ne faudrait pas donner des remèdes à quelqu'un qui n'est pas malade. La période de 90 jours est amplement suffisante; elle n'a soulevé aucun problème et nous ne voyons pas pourquoi on y ajoute 30 jours.

A la Partie V, il est question d'une révision des ordonnances du Conseil et de la révision judiciaire. Comme chacun le sait, la revision judiciaire, mesure adoptée en 1978, est insuffisante. Par ailleurs, l'expansion des unités de négociation, visée à l'article 119, a donné lieu à des expériences fâcheuses. Notre mémoire touche à ces questions.

Deuxièmement, quant au situation de grève illégale visée à l'article 182, le Conseil devrait tout simplement émettre une ordonnance, sans se charger de l'arbitrage qui enlèverait certains pouvoirs fédéraux d'arbitrage pour les céder au CCRT. Selon nous, le Service d'arbitrage et de conciliation de Transport Canada est plus en mesure de régler ces situations.

Nous n'avons pas eu beaucoup de temps pour rédiger notre mémoire: nous espérons avoir réussi à vous faire comprendre toutes les questions qui nous intéressent. Nous avons tenté d'apporter des amendements aux amendements car nous ne sommes pas là pour vous dire que nous n'appuyons pas le projet de loi proprement dit, mais nous avons beaucoup de difficultés à comprendre certaines dispositions qu'il renferme.

Nous sommes également accompagné d'employés du secteur ferroviaire ou de camionnage; de leur côté, ils aimeraient vous parler des retombées de ce projet de loi sur leur propre

[*Texte*]

Mr. Wenman: They have come a long way, they have worked hard on the Bill and it would be an awful shame if we did not hear them, at least briefly. I would hope that each one has at least a brief comment for us.

Ms June Green (Director of Research and Analysis, Employee Relations, CN Rail): I think the issues raised in the FETCO brief express all the concerns of all FETCO members, including the railway. The one issue I would like to touch on . . .

The Vice-Chairman: I would like you to introduce yourself.

Ms Green: Sorry—June Green, CN Rail.

I think the one issue we would like to raise our concerns about for you is that of the extension of Part IV to apply to employees employed in the operation of trains. I think, as an industry, we have always been concerned about safety and we continue to give it a priority. Our fundamental concern with this draft legislation is that it does not address the issue of how public safety and occupational safety will be addressed in the legislation. We were told by the Minister, on the introduction of the legislation, that there would be nothing done to disturb the procedures in place for public safety. However, we do not find any indication of this in the legislation.

We also find nothing in the legislation that indicates how operational and occupational safety will be integrated. From briefing sessions with Labour Canada, we understand it is the intent to establish a memorandum of agreement or a memorandum of understanding between Labour Canada and the CTC. We have a concern about this, that this would be handled outside the legislation, that it would be some sort of memorandum of understanding that ultimately would find its way into regulation. I think our employees, whether they are workers or managers, will have a fundamental difficulty in working in a safe condition when they do not know what piece of legislation will apply to them, what has priority, and we are very much concerned that these issues are not addressed in the legislation itself.

Mr. Masters has also touched on the concern about the imbalance in the legislation in terms of the responsibilities placed on the employers. The possibility of employers' agents—the managers, who are also workers, too—being subject to prosecution, at a time when the whole intent of the legislation is to deal effectively with safety matters in the workplace. We see an imbalance in the legislation, which we suggest you look at.

The other aspect we would want to touch on would be the lack of judicial review, the right of appeal for the employer. There is an imbalance whereby the employee has the right to appeal decisions of the safety officers to the Canada Labour Relations Board, but there is no such appeal for employers. We just suggest that these are our lacks or omissions that will give us great problems in living with this legislation.

[*Traduction*]

industrie. Je ne sais pas au juste comment vous avez l'intention de procéder.

M. Wenman: Ces gens sont venus de loin; ils ont étudié le projet de loi à fond et il serait malheureux de ne pas les écouter, ne serait-ce que brièvement. J'espère que chacun d'entre eux aura une brève déclaration à nous faire.

Mme June Green (directrice de recherche et de l'analyse, Relations avec les employés, CN): Les questions soulevées dans le mémoire de l'ETCOF sont celles qui préoccupent tous les membres de la Fédération, y compris ceux qui travaillent dans le secteur ferroviaire. J'aimerais parler d'une question . . .

Le vice-président: Pourriez-vous vous présenter?

Mme Green: Pardon. June Green, du CN.

Nous aimerions vous signaler une question qui nous intéresse: l'application de la partie IV aux employés dans le domaine ferroviaire. Ce secteur industriel s'est toujours intéressé à la question de la sécurité et continue d'accorder la priorité aux questions de sécurité. Mais le projet de loi ne précise pas comment la loi visera l'hygiène et la sécurité professionnelle. En présentant le projet de loi, le ministre nous a dit qu'on ne modifierait d'aucune façon les procédures établies pour assurer la sécurité publique. Toutefois, le projet de loi n'aborde pas la question.

Dans le projet de loi, on ne trouve pas non plus de dispositions qui pourraient nous dire comment on intégrera des mesures concernant l'hygiène et la sécurité professionnelle. On dégage des réunions que nous avons tenues avec des représentants de Travail Canada, que le Ministère et la CCT ont l'intention de conclure une entente à ce sujet. Mais voici ce qui nous inquiète: cette entente ne serait pas conclue dans le contexte de cette loi; elle serait reflétée dans les Règlements. Tant nos cadres que nos employés auront des difficultés à comprendre quelle loi les vise, laquelle a priorité; nous nous inquiétons beaucoup du fait que le projet de loi ne soulève pas ces questions.

M. Masters a également parlé du déséquilibre causé par cette loi et les responsabilités dont sont chargés les employeurs. Il est possible que les agents des employeurs, les directeurs, qui sont également des travailleurs, soient passibles de poursuites alors que la loi doit porter sur les questions de sécurité en milieu de travail. Cette loi pourrait créer un déséquilibre qu'il faudrait chercher à éviter.

Nous voulons également vous parler des l'insuffisance de la revision judiciaire, le droit d'appel de l'employeur. L'employé a le droit de faire appel des décisions des agents de sécurité auprès du Conseil canadien des relations de travail; mais les employeurs en peuvent pas en faire autant: cette situation crée un déséquilibre. Il nous est difficile d'accepter cette loi, étant donné ses lacunes ou ses ommissions qui nous créeront des problèmes.

[*Text*]

• 1140

Thank you.

Mr. Pierre Décarie (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications, Director, Industrial Relations, Bell Canada): Mr. Chairman, I am responsible for research and policy development in industrial relations.

I would just like to point out that all of our over-40,000 non-management personnel are unionized, and have been unionized since the mid-1940s.

I had prepared some comments regarding proposed Section 59.2, Leave for Employees with Child Care Responsibilies, most of which are contained in the brief, so I will just point out a few.

We, as employers, realize that these issues, which were formerly known as maternity leave, are delicate issues and highly emotional issues. But putting emotion aside, I feel confident there are a number of points that may be put forth for your consideration before Bill C-34 becomes law, issues you must consider and weigh from an employer's point of view.

We are coming off one of the most difficult periods that employers, and in particular Canadian employers, have known since the 1930s. In order to remain in business, most employers have undergone vast changes in their individual enterprises, and I do not have to tell committee members the situation in Canada today as far as our economy is concerned. All of these changes have a cost; and who pays? The employers and the taxpayers.

If this legislation has sat dormant for the last three years, it is unnerving to see how quickly we are attempting to get it passed into law. Legislation such as Bill C-34 not only has an impact on the federally regulated employers but you are all aware of the influence it can have on provincial, labour and social legislation.

Let us take a few minutes to look at some of the issues. Previously, an employee was required to complete 12 months of service before becoming eligible for maternity leave. Originally, Labour Canada was proposing a six-month qualifying period. When Bill C-34 was presented this had gone down to a three-month qualifying period. We, as employers, find the logic very hard to understand in this case. Within the context of the current economic conditions and unemployment situation, it is probable that only a limited number of employees could afford such a long period of absence without pay. However, on the other hand, employers must be prepared to plan to hold these jobs open for extended periods without knowing who will participate.

Another point worth considering is that the employee concerned requires three months to qualify, which is approximately 12 to 13 weeks; whereas 20 weeks are required to be eligible for unemployment insurance benefits. Is there a possibility the government is considering lowering the qualifying period for unemployment insurance, which would be

[*Translation*]

Merci.

M. Pierre Décarie (Association des employeurs des transports et communications de régie fédérale, directeur, relations industrielles, Bell Canada): Monsieur le président, je suis responsable des recherches et de l'élaboration de la politique dans le domaine des relations industrielles.

Je tiens à vous signaler que nous comptons plus de 40,000 employés qui ne font pas partie de la direction; ils sont tous syndiqués et la création de ce syndicat remonte au milieu des années 1940.

Je tiens à vous faire part de certains commentaires au sujet de l'article 59.2: «Congé accordé aux employés pour soins d'enfants»; le mémoire soulève la plupart de ces questions; je vais tout simplement en relever quelques unes.

Nous sommes les employeurs: nous savons que les congés, qualifiés anciennement de congés de maternité, sont des questions très délicates et qui suscitent beaucoup d'émotion. Mais si nous mettons de côté l'aspect émotif, je veux vous soulever certaines questions qu'il vous faudrait étudier avant d'adopter le projet de loi C-34, des questions qu'il faudrait étudier en tenant compte du point de vue de l'employeur.

Nous arrivons à la fin d'une des périodes les plus difficiles connues par les employeurs canadiens depuis les années 1930. Afin de rester en affaires, la plupart des employeurs ont fait subir des changements considérables à leurs entreprises individuelles; je n'ai pas à rappeler aux membres du Comité dans quelle situation l'économie du Canada se trouve à l'heure actuelle. Il y a un prix à payer pour chacun de ces changements; et qui paie la note? Les employeurs et les contribuables.

Ce projet de loi a été relégué aux oubliettes depuis les trois dernières années; et il est très inquiétant de voir avec quel empressement on cherche à le faire adopter. Des lois comme celle-ci ont des retombées non seulement sur les employeurs de régie fédérale, mais aussi sur des lois provinciales concernant le travail et des mesures sociales.

Prenons quelques minutes pour étudier certaines des questions. Auparavant, une employée devait travailler pendant 12 mois avant d'être admissible au congé de maternité. Au départ, Travail Canada proposait une période de six mois. Lorsqu'on a présenté le projet de loi C-34, cette période était passée à trois mois. Nous, les employeurs, avons beaucoup de difficulté à comprendre cette logique. Compte tenu de la conjoncture actuelle et du nombre de chômeurs, il est probable que seul un petit nombre d'employés peuvent se payer un congé sans solde d'une durée pareille. Mais, par contre, les employeurs doivent être en mesure d'assurer ces emplois pendant des périodes prolongées, sans pour autant savoir qui décidera de s'en prévaloir.

Voici une autre question que nous tenons à vous signaler: La période de service continu auprès d'un employeur passe à trois mois, ce qui signifie environ 12 ou 13 semaines; par ailleurs, pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage, il faut avoir travaillé pendant 20 semaines. Le gouvernement songerait-il à réduire la période de service continu pour être

[*Texte*]

another additional burden for the taxpayer, or will the unions be asking the employers to fill in the blanks?

The other points are in the brief. There is one here that under the proposed legislation the requirement for a medical certificate from a qualified medical practitioner certifying pregnancy has been eliminated. This we feel could cause many administrative problems for employers and result in the abuse of the leave provisions in respect of the confinement date. It is noted, however, that the medical certificate may be required under the sick leave provisions.

Another amendment states that the extra 24 weeks of either maternity or adoption can be taken by either spouse or shared as parental leave, provided they both work for a company under federal jurisdiction. This, we are concerned, could provide for an administrative nightmare, particularly if the couple do not work for the same employer. How could such a system be administered? How is an employer to determine whether an employee is entitled to a portion of the 24-week child care, not knowing the period of leave already taken by the spouse. Presently it is unpaid. What is the next step? Where do we go from here?

There is a new provision requiring the employer to provide the employee who is on leave with notices of employment, promotion, training opportunities that arise during the period of leave. There is increased administration in providing this information, particularly for employers such as ourselves, with over 54,000 employees, over 52% of whom are female. And what happens to the job posting system that exists in many enterprises? What is the general purpose of this provision? Is it suggested that the employee might have rights to certain employment opportunities, following her return to work, which were denied her because of her leave of absence?

• 1145

I thank you for your indulgence on the few points that I have brought to your attention. I will now give my colleague a chance to say a few words.

Mr. A.K. MacLaren (Executive Director, Canadian Trucking Association, FETCO): Mr. Chairman, my name is Ken MacLaren. I am the executive director of the Canadian Trucking Association. In a few minutes, I would just like to bring a perspective of how this legislation will apply to our industry. It is always the same, but perhaps it is worse now. There is something like 1,500 trucking companies in Canada, give or take a couple of hundred. We do not know, and I do not think the department knows, which would be subject to federal legislation. Basically, it is any "for hire" trucking company which operates extra-provincially, and its entire operation comes under federal jurisdiction. About two-thirds of the revenue of the "for hire" trucking industry in Canada—that is, some $6 billion—is carried by carriers under federal control. In other words, most of the large truckers are under federal

[*Traduction*]

admissible aux prestations d'assurance-chômage? Cette mesure constituerait un fardeau supplémentaire pour le contribuable. Ou se pourrait-il que les syndicats demandent aux employeurs de faire le pont?

Les autres questions qui nous intéressent ont été signalées dans le mémoire. Le projet de loi n'exige plus la présentation d'un certificat médical signé par un médecin compétent attestant la grossesse. Cette disposition pourrait susciter bon nombre de problèmes administratifs pour les employeurs et donner lieu à des abus dans les dispositions visant les congés si l'on ne connaît pas la date d'accouchement. Toutefois, on peut exiger un certificat médical dans les cas de congés de maladie.

Un autre amendement prévoit 24 semaines se prévaloir de ce congé de congé supplémentaires dans les cas de maternité ou d'adoption; l'un ou l'autre des parents peuvent se prévaloir de ce congé ou partager la durée de ce congé, à condition de travailler tous les deux pour une société de régie fédérale. Cette disposition pourrait devenir un cauchemar administratif si les parents ne travaillent pas pour le même employeur. Comment serait-il possible d'administrer ce système? Comment un employeur pourrait-il décider si un employé a droit à une partie de ce congé de 24 semaines s'il ne sait pas combien de semaines de congé ont été prises par le conjoint? À l'heure actuelle, il s'agit d'un congé sans solde. À quoi faut-il s'attendre, à présent? Quelle autre mesure adopterons-nous?

Une autre disposition prévoit que les employés qui sont en congé ont droit d'être avisés des possibilités d'emploi, d'avancement ou de formation qui sont offertes pendant leur congé. La communication de ces renseignements grève la charge administrative des employeurs comme nous; nous comptons plus de 54,000 employés dont 52 p. 100 sont des femmes. Qu'arrivera-t-il au système d'affichage des postes qui existe dans bon nombre d'entreprises? Au fond, quel est le but de cette disposition? Est-ce que cet employé aurait dû avoir une priorité sur certains emplois disponibles lors de son retour au travail, priorité qui lui aurait été refusée à cause de son congé?

Je vous remercie d'avoir écouté ce que j'avais à dire; je vais maintenant donner à mon collègue la chance de dire quelques mots.

M. A.K. MacLaren (directeur exécutif, Association canadienne du camionnage, *tETCOF):* Monsieur le président, je m'appelle Ken MacLaren. Je suis directeur exécutif de l'Association canadienne du camionnage. Je vais maintenant consacrer quelques instants aux répercussions de cette législation sur notre industrie. C'est toujours la même chose, mais c'est peut-être encore plus grave en ce moment. À une ou deux centaines près, il y a actuellement environ 1,500 compagnies de transport par camion au Canada. Nous ne savons pas combien d'entre elles seraient affectées par la législation fédérale et je pense que le Ministère ne le sait pas non plus. En fait, n'importe quelle compagnie qui loue des services de camionnage et dont les activités traversent les frontières provinciales relève, pour la totalité de ses opérations, de la juridiction fédérale. Environ deux tiers des revenus des compagnies de camionnage qui font de la location, c'est-à-dire

[*Text*]

jurisdiction. Certainly, all the international truckers are subject to federal jurisdiction.

At the same time, those federal truckers, if you will, compete for half their business within each province with local truckers which come under the different provincial codes. Therefore, we are concerned, and possibly hyperconcerned, when federal legislation introduces a significant cost or obligation variation that is different from the local trucker which comes under provincial jurisdiction. That will be understood when I tell you that, in general freight trucking—those are the truckers carrying everything you eat and wear—about 60% of their operating costs now consist of wages and fringe benefits.

In particular, under Part III, we are very, very concerned over the ultimate implications and the administrative hassle associated with the maternity leave extension or the child care leave extension. We think a three-month seniority identification with the company is quite unreasonable for a benefit of that extent. It is going to create problems where we have people in very small groups working in small terminals—and even large companies fit into that category—and where somebody leaves so that somebody else has to fill in, and they end up with more seniority, more training, more understanding of the job, than the person who has been on leave. We do not think that three months' identification with the job is at all reasonable.

Our major concern, however, lies with proposed Section 81. The absolute onus created in that section, we feel, is totally unreasonable. I just do not know what the implication is going to be. After all, it will not be anyone around this table who determines what that onus is, ultimately; it will be the courts of Canada.

Let us take the situation of a national trucking company, its head office, its officers and its directors in Toronto, with 20 or 25 terminals across the country, with hundreds of trucks being dispatched each day from those terminals by local managers, and some of those trucks being away from any overview supervision for three, four or five days at a time. Proposed Section 81, coupled with proposed Section 105, has truly frightening implications. It is an absolute, unqualified "thou shalt ensure safety under all conditions".

We had proposed in our submission a change in the wording of proposed Section 81 which would have met the immediate concern we feel for trucks which are away from a terminal, away from direct supervision. In our submission, it is on page 7. That is the Canadian Trucking Association brief. I do not know whether or not you have it.

An hon. Member: Not as yet, Mr. Chairman.

Mr. A. MacLaren: Not as yet. We proposed alternative wording that would have met the situation. It would have, first of all, indicated that the "thou shalt" obligation applies only to occupational safety and not operational safety. Again, in

[*Translation*]

environ 6 milliards de dollars, sont le fait de transporteurs contrôlés par le fédéral. Autrement dit, la plupart des grosses compagnies de camionnage relèvent de la juridiction fédérale. En tout cas, toutes les compagnies internationales sont dans ce cas.

En même temps, ces camionneurs fédéraux, si l'on peut dire, font de la concurrence aux camionneurs provinciaux qui relèvent de différents codes provinciaux pour environ la moitié de leurs activités. Par conséquent, nous sommes inquiets, excessivement inquiets, lorsque nous voyons le gouvernement fédéral s'intéresser à une législation qui prévoit de traiter très différemment, financièrement et autrement, les camionneurs locaux et les autres. Vous comprendrez cela lorsque je vous aurai dit que dans le secteur du transport du fret général, c'est-à-dire tout ce que vous mangez et portez, environ 60 p. 100 des coûts de fonctionnement vont actuellement aux salaires et aux avantages marginaux.

Les implications de la Partie III nous inquiètent tout particulièrement, les difficultés administratives créées par l'extension des congés de maternité ou l'extension des congés de garde d'enfants. Nous pensons qu'un tel avantage ne saurait être accordé avec une simple ancienneté de trois mois. Cela va poser des problèmes dans les petites stations—et même dans de grosses—où une personne sera remplacée par une autre qui aura plus d'ancienneté, plus de formation, qui comprendra mieux le travail que celle qui est en congé. Nous pensons que cette ancienneté de trois mois n'est pas du tout réaliste.

Toutefois, ce qui nous inquiète le plus, c'est le projet d'article 81. Le fardeau qu'il suppose est loin d'être raisonnable. Je n'en comprends tout simplement pas les implications. Après tout, en fin de compte ce ne sont pas les gens qui sont autour de cette table qui seront appelés à déterminer ce fardeau, ce sont les tribunaux du Canada.

Prenons l'exemple d'une compagnie de camionnage nationale dont les principaux responsables et le bureau central se trouvent à Toronto. Ils ont 20 ou 25 stations dans tout le pays, des centaines de camions expédiés de ces stations par des gérants locaux. Certains de ces camions échappent à toute surveillance pendant des périodes de trois, quatre ou cinq jours. Le projet d'article 81 associé au projet d'article 105 a des implications vraiment terrifiantes. C'est une obligation absolue: «tu assureras la sécurité en tout temps».

Dans notre mémoire, nous proposons un énoncé différent pour l'article 81 qui serait bien préférable lorsque les camions sont en mission, et qu'ils échappent à tout contrôle direct. C'est à la page 7 de notre mémoire. Il s'agit du mémoire de l'Association canadienne du camionnage. Je ne sais pas si vous l'avez.

Une voix: Pas encore, monsieur le président.

M. A. MacLaren: Pas encore. Nous avons proposé un énoncé qui serait plus conforme à la situation. Pour commencer, les obligations absolues ne s'appliqueraient qu'à la sécurité de fonctions et non pas à la sécurité des opérations. Encore une

[*Texte*]

trucking split jurisdiction that is provincial law. There is a grey area where occupational and operational safety may spill over. So at least the words "occupational safety" should be in there. We had also suggested that the application of the provision, if it were to stand, should apply only in respect of workplaces under the direct control of management.

However, I would endorse the FETCO alternative, which substantially changes the thrust of proposed Section 81, and that is at page 20 and 21 of the FETCO submission. That would meet our concern, too. But that has to be of really grave concern for our industry in the circumstances I have described.

The one other area I would touch on is proposed Section 150 on technological change, the extension of 90 to 120 days. In the trucking industry, of course, technological change usually deals with a province allowing new configurations of trucks; that is, an extra axle, more weight, longer configurations. A province approves it, and then everybody rushes to buy the equipment.

• 1150

Now again your federal carrier is now going to be under a 120-day potential waiting period before he can introduce that. The Americans are now under deregulation, which we have just been handed by the transport Ministers. There is $500 million of revenue to Canadian truckers and accompanying jobs and everything else at risk. U.S. truckers coming into Canada now under U.S. deregulation, where over one-third of the union employees in the U.S. trucking industry are out of work—it is all being done by brokers, owner-operators. The U.S. truckers that had Canadian employees are laying them off and substituting brokers entirely.

We have to be able to compete efficiently. The federal trucker has to be able to compete to stay in business at all with the local trucker, the private trucker, who does not come under federal jurisdiction, and those U.S. broker-operators who just whip across the border into our big cities and whip out again. We are very concerned about that extension simply because it could slow down the ability to get in and compete on introduction of new equipment.

Usually with the Teamsters technological change is accepted. It usually works out into higher compensation for the fellow who is driving a truck. That is usually how it works out. I think with those comments, Mr. Chairman, I will pass.

The Vice-Chairman: Thank you.

Mr. Mackasey: Could I ask a point of order, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Mackasey: Do any of you gentlemen who represent a specific industry or segment have a brief or a supplement to the FETCO thing?

Mr. A. MacLaren: I do.

[*Traduction*]

fois, la juridiction sur le camionnage est double, et relève des provinces. Il y a une frange d'interférence entre sécurité de fonctions et sécurité des opérations. En tout cas, il est important de parler de «sécurité de fonction». Nous avons pensé également que cette disposition, si on la conserve, ne devrait s'appliquer qu'aux lieux de travail contrôlés directement par la direction.

Toutefois, je suis d'accord avec la solution de *ETCOF* qui modifie le projet d'article 81; vous trouverez cela aux pages 20 et 21 de l'exposé de *ETCOF*. Là encore, c'est une solution qui nous satisfait. En tout cas, dans les circonstances dont j'ai parlé, nous avons de graves préoccupations.

Je vais maintenant parler du projet d'article 150 qui porte sur les changements technologiques, la prolongation du délai de 90 à 120 jours. Dans l'industrie du camionnage, évidemment, un changement technologique intervient d'ordinaire lorsqu'une province accepte un nouveau type de camion, par exemple, un essieu supplémentaire, plus de poids, plus de longueur. Une province approuve le nouveau type de camion et tout le monde se précipite pour en acheter.

Dorénavant, le transporteur fédéral sera forcé d'attendre 120 jours avant de faire la même chose. L'industrie américaine est aujourd'hui déréglementée, c'est un cadeau des ministres des Transports. Cela risque de porter atteinte à 500 millions de dollars de revenu pour les camionneurs canadiens, sans parler des emplois et du reste. Avec la déréglementation américaine, les transporteurs américains viennent au Canada grâce aux bons soins des agents et des propriétaires d'entreprises de camionnage, car aux États-Unis un tiers des employés syndiqués n'ont pas de travail. Les transporteurs américains qui avaient des employés canadiens les mettent à pied et changent d'agent.

Jusqu'à présent, nous faisions face à la concurrence. Les transporteurs fédéraux doivent pouvoir faire face à la concurrence, en commençant par celle des transporteurs locaux, pour survivre. Or les transporteurs locaux, les transporteurs privés, ne relèvent pas de la juridiction fédérale et les propriétaires d'entreprises américains traversent la frontière, font une visite éclair dans nos villes et repartent aussi vite. Cette prolongation nous inquiète, car elle pourrait nous ralentir et nous empêcher d'acquérir suffisamment rapidement du matériel nouveau.

D'ordinaire, les camionneurs acceptent bien les changements technologiques. Le plus souvent, les conducteurs de camion nouveaux ont droit à une prime plus élevée, c'est ce qu'on fait d'habitude. Monsieur le président, je m'en tiendrai là.

Le vice-président: Merci.

M. Mackasey: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Le vice-président: Oui.

M. Mackasey: Est-ce que l'un d'entre vous, représentant un secteur spécifique, avait un mémoire en plus de celui de ETCOF?

M. A. MacLaren: Oui.

[*Text*]

Mr. Mackasey: So we could have it presumably right now.

The Vice-Chairman: It is already sent to everybody.

Mr. Mackasey: Everybody.

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Mackasey: There is the trucking, are there any others?

Mr. A. Masters: No. There was just us. Well, there was one other. The Maritime Employers Association presented this morning actually on one issue involving one section of Part V of the Code.

Mr. Mackasey: Thank you, Mr. Masters.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, in view of the fact that others had briefs that they had in fact prepared, might I suggest that any briefs that, because of time, were not presented here, but of which parts were read, be allowed to appended, at your wish.

Mr. Décarie: Actually these were my own personal comments that were supplemented from what was in the brief.

Mr. A. Masters: I think the FETCO members are satisfied that what you have now, together with the CTA brief and the MEA brief, the FETCO brief represents the views of all our membership, and that everyone who is here today has said what they wanted to say.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman.

Mr. Wenman: On the questioning now . . .

The Vice-Chairman: For the next 10 minutes.

Mr. Wenman: Regarding the Minister's claim that this Bill is the result of broad consultation, in fact was delayed due to last minute consultations that were in fact made with the affected parties, can you tell me, did you have effective consultation prior to the Bill, recently before the Bill was introduced? Have you had consultation or a request by the department for comments or have you attempted to contact the department with concerns since the Bill was introduced?

Mr. A. Masters: I think it is fair to say that we have had substantial discussion with the Department of Labour. Insofar as the recent amendments on safety, they came as a surprise in the sense that they were in the last few months.

To say that we did not have an opportunity to discuss with the department and argue our point of view would be incorrect.

Mr. Wenman: This has been a matter of months since you have had extensive discussions?

Mr. A. Masters: In other forums, we have been in debate on this Bill over the last three years.

Mr. Wenman: The Canadian Federation of Independent Business and The Canadian Manufacturers' Association indicated lack of consultation as well.

[*Translation*]

M. Mackasey: Nous pourrions commencer par l'écouter.

Le vice-président: Il a déjà été envoyé à tout le monde.

M. Mackasey: À tout le monde.

Le vice-président: Oui.

M. Mackasey: C'est pour le camionnage; y en a-t-il d'autres?

M. A. Masters: Non, seulement nous. En fait, il y en avait un autre; l'Association des employeurs des Maritimes, qui a présenté ce matin un mémoire sur un des points de la Partie V du Code.

M. Mackasey: Merci, monsieur Masters.

M. Wenman: Monsieur le président, puisque d'autres avaient préparé des mémoires, je pense que tous les mémoires qui n'ont pas été lus pour des raisons de temps mais qui ont été cités pourraient être annexés.

M. Décarie: En fait, c'était des observations personnelles que je faisais sur le mémoire.

M. A. Masters: Je pense que les membres de ETCOF sont satisfaits, les documents que vous avez maintenant avec le mémoire de l'ACC et celui de l'Association des employeurs maritimes, en plus du mémoire de ETCOF représentent bien les opinions de tous nos membres; bref, tous ceux qui sont ici aujourd'hui ont dit ce qu'ils avaient à dire.

Le vice-président: Monsieur Wenman.

M. Wenman: Pour les questions . . .

Le vice-président: Vous avez 10 minutes.

M. Wenman: Le ministre prétend que si ce bill a pris du retard, c'est justement parce que après des consultations prolongées, on a tenu à avoir des consultations de dernière minute avec les parties intéressées. Est-ce qu'avant le dépôt du bill, vous avez été consultés effectivement? Est-ce que vous avez eu des consultations, ou bien est-ce que le ministère vous a demandé vos observations, ou encore avez-vous cherché à porter vos préoccupations à l'attention du ministère depuis le dépôt du bill?

M. A. Masters: Effectivement, on peut dire que nous avons eu des discussions approfondies avec le ministère du Travail. Quant aux derniers amendements sur la sécurité, ils ont été une surprise, car ils datent de ces derniers mois.

Nous ne saurions dire, en effet, que nous n'avons pas eu l'occasion de discuter avec le ministère et de faire valoir notre point de vue.

M. Wenman: Il y a plusieurs mois que ces discussions approfondies ont eu lieu?

M. A. Masters: Nous avons eu plusieurs occasions de discuter de ce bill depuis trois ans.

M. Wenman: La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et l'Association des manufacturiers canadiens nous ont dit qu'on ne les avait pas suffisamment consultés.

[*Texte*]

Mr. Chairman, I want to commend the witnesses on the presentation format. This is a very useful way for a committee to receive a brief, in which you have in fact given the arguments and then a specific amendment, so we have something in front of us to deal with one way or another, but again because of the extensiveness of the brief, of the difficulty for us to in fact handle the material . . . Of course you did a tremendous job in giving us your brief in advance but it did arrive as a matter of fact last night, in the middle of hearings. We did have hearings until almost 11.00 p.m. last night, starting again this morning. I wonder when in fact I will have the opportunity to even read the material, because we have hearings this afternoon, this evening, and all day tomorrow. I am expected to go into this with just what we have now; that is about all we can in fact get.

• 1155

So I was wondering . . . We have four researchers that are in fact working with this committee. I wonder if we could have assistance from your staff or stand-by as they try to interpret this back to the committee. Do you have resources that might be made available to us—technicians, labour people that might be available to the committee for consultation?

Mr. A. Masters: We are available.

Mr. Wenman: You are available; you would be available during the next two or three days, directly, yourself, to the committee members. I would ask them to take note of that.

Secondly, have you met with the department since this Bill was in fact introduced and suggested these amendments to the department?

Mr. A. Masters: In their current form, no.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, I wonder, since we now have specific amendments before us, if in fact, further to my conversation of last evening, these amendments could be referred to the department and have departmental comment prepared during the day, that we might have the benefit of the departmental advice in advance of Thursday. Is that possible? Would the department be willing to in fact take this brief under advisement and get back to us? I ask the government personnel, members here.

Mr. Dubois: Mr. Wenman, concerning that, I know we have a research person from the library. In a steering committee *in camera* meeting we accepted to have the situation presented to us with first the clause, then the comments, the amendments, and the opposition. So I think we have a lot of things. Also, we have all persons who are concerned with that from the department around here, and the Minister, when he comes back on clause by clause, will have many answers. So I think we have enough material and I have enough persons in charge of that.

Also, if the person representing FETCO is around all week, when we start clause by clause if they have some points to send us by memo or by private consultation, I think we will have a

[*Traduction*]

Monsieur le président, je félicite les témoins pour la documentation qu'ils ont apportée. Pour un comité, c'est une présentation de mémoire particulièrement utile qui donne d'abord les arguments et qui les fait suivre d'amendements. Cela nous donne une idée d'ensemble de votre position, mais encore une fois, votre mémoire est très long et nous avons tellement de documents à étudier . . . Evidemment, vous nous avez fait parvenir votre mémoire d'avance, ce dont nous vous félicitons, mais en réalité, nous ne l'avons eu qu'hier soir, pendant les audiences. En effet, nous avons siégé jusqu'à presque 23 heures hier soir et nous avons recommencé ce matin. En fait, je me demande bien quand j'aurai le temps de lire ces documents car nous avons des audiences cet après-midi, ce soir, et demain toute la journée. Cela dit, on s'attend à ce que je pose des questions avec ce que je sais jusqu'à présent, c'est tout ce qu'on peut faire.

Dans ces conditions, puisque nous avons quatre recherchistes qui travaillent pour le Comité, est-ce que nous pourrions demander à notre personnel d'assimiler une partie de ces documents pour nous. Est-ce que, de votre côté, vous pourriez nous mettre en contact avec des techniciens, des spécialistes des questions de travail, que nous pourrions consulter, le cas échéant?

M. A. Masters: Nous sommes à votre disposition.

M. Wenman: Vous êtes disponible, vous serez, vous-même à la disposition des membres du Comité durant les deux ou trois prochains jours. Je vais leur demander d'en prendre note.

Deuxièmement, depuis le dépôt de ce bill, avez-vous eu l'occasion de proposer ces amendements au ministère?

M. A. Masters: Pas sous la forme qu'ils ont maintenant.

M. Wenman: Monsieur le président, puisque nous avons maintenant des amendements bien précis, et compte tenu de ce que j'ai dit hier soir, nous pourrions soumettre ces amendements au ministère et lui demander ce qu'il en pense. En effet, nous aurions tout avantage à prendre conseil auprès du ministère d'ici jeudi. Est-ce possible? Est-ce que le ministère accepterait de réfléchir à ce mémoire et de nous donner son opinion? Je pose la question au personnel du gouvernement, aux députés présents.

M. Dubois: Monsieur Wenman, je sais que nous avons un recherchiste de la bibliothèque. Dans une séance à huis clos du Comité directeur, nous avons accepté d'entendre un exposé de la situation à propos du premier article, ensuite des observations, des amendements, puis, l'opposition. Cela fait donc beaucoup de choses. Il y a également le ministre et ses collègues qui s'intéressent à cette question et qui auront beaucoup de réponses à nous donner lorsque nous en serons à l'étude article par article. Je pense que nous avons suffisamment de documents et suffisamment de responsables pour s'en occuper.

En même temps, si le représentant de ETCOF reste là toute la semaine, lorsque nous commencerons l'étude article par article, il pourra toujours nous envoyer un mémoire ou nous

[*Text*]

lot of consultation and will have the possibility of discussing the amendment they proposed. But right now all the people from the Department of Labour are here; they know, and they received the brief like us.

Mr. Wenman: I am wondering if even as we sit there should not be a working committee drafting now, working through these amendments. If we all just sit and listen and listen and receive information, I would hope there is a working process going on while we are in fact here, both at the departmental level and by our staff.

At any rate, to get . . .

Mr. Hawkes: May I come in on this point of order for one second, Mr. Chairman?

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: It is fairly normal practice with legislation that the Minister, at clause by clause . . . One of the first things they do frequently is introduce proposed amendments in the name of the government. We have some proposed amendments here. If the government is in agreement with some of these, can we expect at 3.30 p.m. on Thursday to have those amendments written out . . .

The Vice-Chairman: Yes. That is, if the Minister decides to bring before the committee some amendments; maybe he will not.

Mr. Hawkes: Can we take the opposite assumption then, that if he does not have that for us at 3.30 p.m. on Thursday, he disagrees with the proposition? Are we in that situation where the Minister will bring forward, at 3.30 p.m. on Thursday, the amendments he agrees with?

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, I think the Parliamentary Secretary made it clear last night on behalf of the Minister that he would entertain amendments. I think that is a very forthright statement on his part. We are wasting very valuable time on theories as to what will happen Thursday. If he does not bring in amendments, some of us will propose them. That is the way the system works. I think his people who are here behind it are taking note of the arguments pro and con—I hope the hell they are on proposed Section 105. We will see what the sage counsel of the Minister's advisers and staff will result in. I have full confidence in the Minister's ability and desire to come with the best possible Bill.

• 1200

Mr. Wenman: All right. Let us go back to questioning. The Minister says this legislation is balanced. Do you see this legislation as balanced and equitable?

Mr. A. Masters: I think we pointed out in our brief that in our view there are certain inequities that should be redressed insofar as the employer is concerned.

Mr. Wenman: So it is not a balanced Bill as far as you see it?

Mr. A. Masters: We would like to see it more balanced.

Mr. Wenman: More balanced. Okay.

[*Translation*]

faire part d'observations; nous pourrons poursuivre les consultations et discuter des amendements qui ont été proposés. Pour l'instant, les représentants du ministère du Travail sont présents, ils ont ce mémoire tout comme nous.

M. Wenman: Est-ce qu'il ne serait pas bon de demander à un groupe de rédacteurs de travailler sur ces amendements dès maintenant. De notre côté, nous sommes là qui écoutons, écoutons, et recueillons des informations, mais en même temps, il serait bon que les gens du ministère et notre personnel travaillent sur ces informations.

De toute façon, pour en revenir . . .

M. Hawkes: Vous me permettez une observation à propos de cette question de règlement, monsieur le président?

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: D'ordinaire, lors de l'étude article par article d'une législation, le ministre . . . Une des premières choses, c'est le dépôt des projets d'amendements du gouvernement. Nous avons ici certaines propositions d'amendements. Si le gouvernement approuve certaines d'entre elles, nous pourrions faire rédiger ces amendements pour 15h30 jeudi . . .

Le vice-président: Oui. Si le ministre décide de déposer des amendements devant le Comité, ce qui n'est pas certain.

M. Hawkes: Dans ce cas, nous pouvons procéder à l'inverse, et dire que, s'il n'en a pas présenté jeudi à 15h30, c'est qu'il n'est pas d'accord sur cette proposition? Est-ce que nous pouvons nous attendre à ce que le ministre dépose à 15h30 jeudi les amendements qu'il accepte?

M. Mackasey: Monsieur le président, le secrétaire parlementaire a dit clairement hier soir au nom du ministre qu'il était prêt à recevoir des amendements. À mon sens, c'est une position très franche. Nous sommes en train de perdre du temps sur des théories; si le ministre ne dépose pas d'amendements, certains d'entre nous le feront. Voilà comment fonctionne le système. De toute façon, il y a ici des collaborateurs du ministre qui prennent note des arguments en faveur et contre—le projet d'article 105, du moins je l'espère. Nous verrons quel conseil avisé les collaborateurs du ministre pourront nous donner. Je fais confiance au ministre, ce qu'il veut, c'est le meilleur bill possible.

M. Wenman: Très bien. Reprenons les questions. Le ministre dit que cette législation est bien équilibrée. Est-ce que à votre avis cette législation est équilibrée et équitable?

M. A. Masters: Dans notre mémoire, nous avons observé qu'il y avait pour l'employeur certaines inégalités qui devraient être corrigées.

M. Wenman: Pour vous, ce n'est pas un projet de loi équilibré?

M. A. Masters: Nous aimerions qu'il le soit plus.

M. Wenman: Plus équilibré, bien.

[*Texte*]

How about cost analysis? Have you done any cost analysis of the impact of this package?

Mr. A. Masters: No.

Mr. Wenman: Is it possible to get any estimates, or do you have any broad . . . ? How do you see the cost? What is the relativity of this cost as it is going to affect the market?

Mr. A. Masters: If we are going to be under bargaining pressure to fill in 24 weeks of parental leave for all our employees, then you can do the number, based on $500 a week and 370,000 people. That would be a wild extreme, but what I am just saying is that if you are being required to fill in the blanks—that was the term that was used . . . then you are into substantial dollars. But we have not done that type of analysis, on the hope that possibly the length of time could be reduced.

Mr. Wenman: Under the current time you have the cost of wages and then you have the supplementary benefits, the various pension benefits, and so forth. Do you see this legislation as suggesting that these benefits would be continued, or do you see it as absolute leave; in other words, no benefits continued?

Mr. A. Masters: I think it is clear in the legislation that the leave is unpaid leave. It is equally clear that where there are benefits applying to the unpaid leave for the employee, they would be paid by the employer and that portion shared by the employee would be paid by the employee.

Mr. Wenman: In other words, there will be additional costs to the employer by this legislation?

Mr. A. Masters: Yes. If you look at your jurisdiction of the federal Labour Code as being the most highly organized labour jurisdiction, then you can understand that there are built-in bargaining pressures here, which is obviously understood. That is going to cost money, and nobody can quantify it at this time.

Mr. N.G. Cunningham (President BCMEA, Federally Regulated Employers—Transportation and Communications): I think, Mr. Wenman, the only one that we identified as one we could put a handle on at this time was this general holiday for part-time people. We put a handle on the general handle . . . changes to that—if it goes to part-time people, as set forth there, it is going to increase our general holiday cost between 20% and 25%, as close as we can come to it. That is the minimum: 20%.

Mr. A. Masters: That is in the longshoring industry in B.C.

Mr. Cunningham: That is the longshoring industry in British Columbia . . . which is some considerable cost, when you figure that each day costs you approximately—each holiday is $270,000, for my own people.

Mr. Wenman: Other groups that have appeared have suggested that women and youth in particular will be disadvantaged in the job market by this legislation. Do you agree with that? In addition, I did notice that the truckers' association suggested that $500 million in jobs was at risk, related to our competitive position. I notice that the *Wall Street Journal*

[*Traduction*]

Et l'analyse des coûts? Avez-vous cherché à analyser les coûts de cette législation?

M. A. Masters: Non.

M. Wenman: Est-il possible de faire une évaluation approximative ou bien avez-vous une idée . . . ? Comment prévoyez-vous les coûts? Relativement parlant, comment ces coûts affecteront-ils le marché?

M. A. Masters: Si lors des négociations nous sommes forcés d'accorder à tous nos employés des congés parentaux de 24 semaines, c'est facile à calculer, en prenant 500 dollars par semaine et 370,000 employés. Evidemment, c'est un cas aussi extrême que fantaisiste, mais si l'on exige que les trous soient remplis—c'est le terme qui a été utilisé, cela fait beaucoup d'argent. Cela dit, nous n'avons pas fait d'analyse dans l'espoir que les délais seraient réduits.

M. Wenman: Avec les délais actuels, vous devez tenir compte, d'une part, du coût des salaires, puis, des prestations supplémentaires, des diverses prestations de pension, etc. Est-ce qu'à votre avis cette législation prévoit le maintien de ces prestations, ou bien envisagez-vous plutôt un congé absolu, c'est-à-dire sans aucune prestation?

M. A. Masters: Cela est clair et net, la législation prévoit des congés non payés. Il est tout aussi clair que certaines prestations continuent en cas de congé non payé, qui seraient versées par l'employeur, à l'exception de la part de l'employé, restant à sa charge.

M. Wenman: autrement dit, cette législation fera augmenter les coûts de l'employeur?

M. A. Masters: Oui. Si vous considérez que le Code du travail fédéral constitue une juridiction sur la main-d'oeuvre la plus organisée possible, vous voyez bien que cela introduit des pressions très fortes sur les négociations. Cela va coûter de l'argent, mais pour le moment, personne ne peut l'évaluer.

M. N.G. Cunningham (président de l'Association des employeurs maritimes de Colombie-Britannique, ETCOF): Monsieur Wenman, jusqu'à présent les seuls coûts que nous ayons pu identifier sont ceux des vacances pour les employés à temps partiel. Si les employés à temps partiel ont droit à des congés payés, le coût global des vacances devrait augmenter de 20 à 25 p. 100, pour autant que nous puissions en juger, et au minimum de 20 p. 100.

M. A. Masters: Chez les débardeurs de Colombie-Britannique.

M. Cunningham: Chez les débardeurs de Colombie-Britannique. C'est un coût considérable, surtout si l'on considère que chaque journée, chaque journée de vacance nous coûte, dans notre entreprise, 270,000 dollars.

M. Wenman: D'autres groupes qui ont comparu nous ont dit que cette législation jouerait contre les femmes et les jeunes en particulier sur le marché du travail. Êtes-vous d'accord? De plus, l'Association canadienne du camionnage nous a dit que l'on risquait pour 500 millions de dollars d'emplois à cause d'une perte de concurrence. J'ai vu un article à ce sujet dans le

[*Text*]

commented on that as well. So would you comment on what this does in job creation and job opportunities for youth and women in particular . . .

Mr. Cunningham: I think any increased cost at this particular time, with the state of this economy at the present time—and we do not seem to be coming out of this recession, as the economists are trying to make us believe . . . any increased cost of that nature is going to impede the increase in employment for young people and women on a part-time basis. A lot of the part-time work is an accommodation between an employer who needs them and a person who only needs part-time work.

To generalize on the thing, I think I have to pick up from what Mr. Mackasey said earlier on when he talked about technological change on 150, 151, and 152. The government should provide a vehicle for change; and that is exactly what the Labour Code was designed to do, not to impose the working conditions of people and the benefits. Now, if some of this legislation—and it could be very, very costly—were designed to pacify the Canadian Labour Congress, I do not think that would be possible.

• 1205

If, on the other hand, the legislation is there to assist people who are not fortunate enough to be covered by collective agreements, then I think that is quite laudable. But I do not think this type of thing should be imposed where a collective agreement is in effect, where we have a bargaining relationship. Otherwise, the unions—and they admitted it this morning—will have two trips to the well; if they cannot get it at the bargaining table, then they are going to come to you to try it on.

So the employer can never really budget in this kind of scenario. You sit down and you think: Well, I have a two- or three-year contract and you have a budget worked out, and the next thing the government superimposes something, as they did with the general holidays in Bill C-126 many years ago, in the mid-1960s. I think Ms McGuire of the Canadian Labour Congress talked about free collective bargaining this morning. There is nothing free about it with this type of thing going on.

As Mr. Masters said, one has to wonder whether unions are really necessary at all when the government is really going to administer the collective agreement. The collective agreement will be Part V of the Canada Labour Code, or the whole Labour Code, and unions will become completely obsolete.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy, 10 minutes.

Mr. Murphy: Yes, I will follow on from where the witness from B.C. left off. He talked about unions having two kicks at the can, one through negotiations and one through coming before Parliament and making a request for legislative action. It seems to me that a number of the groups which FETCO represents were the very people in favour of Bill C-124, the six and five legislation.

So in certain circumstances, where it deals with financial matters, you see nothing wrong; for that matter, you support

[*Translation*]

Wall Street Journal. Que pensez-vous des effets de cette législation sur la création d'emplois et les possibilités d'emploi des femmes et des jeunes en particulier . . .

M. Cunningham: Dans le climat économique actuel—apparemment nous ne sortons pas de cette récession comme les économistes cherchent à nous le faire croire—toute augmentation des coûts va porter atteinte aux possibilités d'emplois à temps partiel pour les jeunes et pour les femmes. Très souvent, il y a emploi à temps partiel lorsqu'un employeur a besoin d'un employé et lorsque celui-ci a besoin de travailler uniquement à temps partiel.

Si vous voulez généraliser, il faut revenir à ce que M. Mackasey disait tout à l'heure des changements technologiques et des articles 150, 151 et 152. Le gouvernement doit prévoir un vecteur pour le changement, c'est justement le rôle du Code du travail, qui n'est pas là pour dicter les conditions de travail et les avantages sociaux des travailleurs. Maintenant, je vois mal comment cette législation qui risque d'être extrêmement coûteuse pourrait calmer le Congrès du travail, cela ne semble pas possible.

D'un autre côté, si cette législation doit servir à aider les gens qui n'ont pas la chance d'être protégés par des conventions collectives, c'est tout à fait louable. Mais je ne vois pas pourquoi ces mesures viendraient s'ajouter aux dispositions de conventions collectives qui ont fait l'objet de négociations et qui sont en place. Les syndicats l'ont d'ailleurs reconnu ce matin, ce serait leur permettre de puiser l'eau deux fois au même puits. S'ils ne réussissent pas à obtenir quelque chose à la table des négociations, ils viendront vous voir pour essayer de l'obtenir de vous.

Dans ces conditions, un employeur ne peut jamais rien prévoir d'avance. Il réfléchit, il se dit, j'ai un contrat de deux ou de trois ans, j'ai un budget, mais soudain le gouvernement vient lui imposer quelque chose d'imprévu, comme il l'avait fait avec le bill C-126 sur les congés payés, au milieu des années 60s, il y a très longtemps. M^me^ McGuire, du Congrès du travail, vous a parlé ce matin des négociations collectives; avec ce genre de chose, il n'y a plus aucune liberté.

Comme M. Masters l'a dit, on se demande si les syndicats sont vraiment nécessaires quand le gouvernement décide d'administrer les négociations collectives. Lorsque les conventions collectives seront insérées dans la partie V du Code du travail, dans l'ensemble du Code du travail, les syndicats n'auront plus la moindre utilité.

Le vice-président: Monsieur Murphy, dix minutes.

M. Murphy: Oui, je reprends à l'endroit où le témoin de Colombie-Britannique s'était arrêté. Il a dit que les syndicats avaient deux parts du gâteau, la première grâce aux négociations, la seconde grâce à un recours du Parlement. Il me semble pourtant que plusieurs groupes représentés par ETCOF étaient en faveur du Bill C-124, la législation sur les 6 et 5 p. 100.

Ainsi, dans certaines circonstances, lorsqu'il s'agit de questions financières, cela vous semble très bien. D'ailleurs,

[*Texte*]

the government's passing legislative action which certainly destroys not only the employees' right to negotiate, but also, the employers' right to negotiate. So what is your philosophy on this? Is it that the government only steps in against employees?

Mr. Cunningham: No. I think we proved our philosophy in 1982 in my own organization where we had a 10-day strike or so. We did not support the six and five legislation, nor were we given the opportunity to support or not support it. So we put it in there.

The government imposed an order for us to either settle our affairs or they would settle them for us with nine, six and five; you see, the six and five for the two years that were covered. It was all right for our people. We could have picked up a bundle there, but we had been negotiating with this union in good faith; we had more money than that on the table, and we had until midnight on this particular night, November or whatever date it was, to either settle the thing or they would impose the six and five on us. We went ahead and negotiated as though it did not exist, and for the two years you were talking about, it was 11.2 and 8.8, I believe, around that date.

Mr. Murphy: With regard to the other groups here, there are some, including CN, which certainly favoured the imposition of the six and five. I am just talking about the philosophy of it. In some cases, you do favour government action. I think one of the areas where we should have government action is in workplace safety. It is fine to say that it is a matter which can be dealt with either by management or by a collective agreement, but in some cases collective agreements do not provide adequate security for the health, safety and lives of workers.

In other cases, we know of examples where many employees are not covered by a collective agreement. In those cases, and in cases where you have weak collective agreements, I think society does have a right to act on health and safety matters.

My question is related to your definition of danger, the FETCO definition on page 18 of your presentation.

Mr. A. Masters: I would say, Mr. Chairman, that definition, just before you use it, comes from the Department of Labour. The first part is theirs and the last part is theirs, and we just put them together. We would probably write it quite differently if we were writing it ourselves. However, in the debate with the Department of Labour, we used their words to avoid its being a biased argument on our part.

Mr. Murphy: But in effect, you are recommending that this committee pass this as a recommendation.

• 1210

In the definition you are proposing, regardless of source, you are saying that danger does not include conditions inherent in the employee's work, . . .

Mr. A. Masters: Right.

[*Traduction*]

vous êtes d'accord quand Ie gouvernement adopte des mesures législatives qui suppriment le droit de négocier non seulement des employés mais également des employeurs. Quelle est votre position? Vous voulez que le gouvernement n'intervienne que contre les employés?

M. Cunningham: Non, nous avons bien démontré notre position en 1982 lorsque nous avons eu une grève de dix jours. Nous n'étions pas en faveur de la législation des 6 et 5 p. 100, et d'ailleurs, on ne nous a pas demandé notre avis.

Le gouvernement nous a donné l'ordre de régler nos affaires en nous menaçant de le faire pour nous à coups de 9, 6 et 5 p. 100. Finalement, 6 et 5 p. 100 ont été imposés pour les deux années en cause. Pour nos gens, c'était très bien, nous aurions pu y gagner beaucoup, mais comme nous avions négocié avec le syndicat en toute bonne foi, la négociation ne portait pas seulement sur des questions d'argent. Ce soir-là, c'était en novembre, je crois, nous avions jusqu'à minuit pour régler la question pour nous voir imposer les 6 et 5 p. 100. Nous avons décidé de négocier comme si de rien n'était, et pour les deux années dont vous parliez, c'était 11,2 et 8,8 p. 100, je crois, vers cette date-là.

M. Murphy: En tout cas, parmi les autres groupes, il y en a, y compris le CN, qui étaient d'accord sur les 6 et 5 p. 100. Je parle du principe. Il y a des cas où vous êtes d'accord sur l'ingérence gouvernementale. À mon avis, s'il y a un cas où elle se justifie, c'est dans le domaine de la sécurité au travail. C'est très joli de dire que la direction ou les négociations collectives peuvent s'occuper de cette question, mais très souvent les conventions collectives ne prévoient pas des mesures suffisantes pour protéger la santé, la sécurité et la vie des travailleurs.

Il y a d'autres cas, nous en avons vu des exemples, où beaucoup d'employés ne sont pas protégés par une convention collective. Dans ces cas-là, et également lorsque les conventions collectives sont très faibles, la société a le droit de prendre des mesures pour protéger la santé et faire respecter la sécurité.

Je vais vous poser une question sur la définition du danger que ETLOF donne à la page 18.

M. A. Masters: Monsieur le président, je précise tout de suite que cette définition vient du ministère du Travail. La première partie est d'eux, tout comme la deuxième, nous nous sommes contentés de les réunir. Si nous rédigions nous-mêmes une définition, elle serait probablement très différente. Toutefois, aux fins de la discussion avec le ministère du Travail, nous avons repris leur définition pour qu'on ne nous accuse pas de préjugé.

M. Murphy: Mais en fait, vous recommandez au Comité d'adopter cette définition?

Dans la définition que vous proposez, peu importe d'où elle vient, vous dites que le danger ne comprend pas les conditions inhérentes au travail d'un employé . . .

M. A. Masters: Exactement.

[*Text*]

Mr. Murphy: —normal conditions of employment, or conditions that cause illness only through extended exposure and should be dealt with through safety and health committees.

Mr. A. Masters: That is the operative part.

Mr. Murphy: Why?

Mr. A. Masters: We are saying that long-term situations should be dealt with right at the committee level and not with on-the-spot job refusal, because there are obviously differences of opinion as to VDTs or any other situation. Why not deal with it in the committees you have designed for that purpose, as opposed to having job action across all other jurisdictions on the issue? We are saying bring them together. Where those issues can be dealt with in committee, deal with them in committee, which ostensibly is the reason for the committee.

Mr. Murphy: Except that I think in the situation of an employee facing a dangerous position, a dangerous situation, whether it is ongoing or whether it is a new occurrence, the right to refuse must include areas where there is a danger by extensive exposure. Does the employee keep working there?

Mr. A. Masters: By the same token, the employee truly cannot have it both ways. As we said to you this morning, pretty close to 80% of our jurisdiction is unionized.

Mr. Murphy: Yes.

Mr. A. Masters: And you do have committees. They are all big industries, and committees are proliferated across the country. So provided he has safety committees looking after the employee's interests, the employee then has to look after his immediate interests. It seems to us that is a reasonable situation. But if the employee can look after both his immediate and long term and have a safety committee doing the same thing, where are we going? That is our problem. Not everybody is as reasonable as we would like to make believe they are. We have certain problems with that proposition.

Mr. Murphy: I suppose we agree that everybody is not as reasonable, but that can also be on the employer's side as well as the employee's side. I am sure you will agree with that.

What we are saying is that if the employee is facing a dangerous situation, whether it is the normal condition for that industry or that particular worksite . . . That is one of the problems that the inclusion of the word "imminent" has meant in the past, that if you run across a dangerous situation that has been there for a number of years an employee cannot refuse to work, because it is not imminent. It has been there for a long time; it is part of the normal conditions of work. Do you mean that worker must work in that spot?

Mr. A. Masters: While the safety committee is dealing with the situation, yes; I would say yes.

Mr. Murphy: But a safety committee does not mean you are going to solve a problem overnight. I suspect you and your own industry would agree that many potential dangers, many

[*Translation*]

M. Murphy: . . . les conditions normales d'emploi ou les conditions qui créent des maladies après une exposition prolongée et qui doivent relever des comités de sécurité et de santé.

M. A. Masters: C'est la partie opérante.

M. Murphy: Pourquoi?

M. A. Masters: Nous prétendons que ce sont les comités qui doivent s'occuper des situations à long terme et qu'on ne doit pas être forcé de refuser d'exécuter un travail parce que les tâches particulièrement difficiles ou toute autre situation prête évidemment à controverse. Pourquoi ne pas demander au comité de s'occuper de ces situations puisqu'ils sont là pour cela au lieu de prendre des mesures directes au mépris de toutes les autres juridictions? Nous pensons qu'il vaut mieux réunir toutes les parties en cause, réfléchir à ces problèmes en comité, puisque après tout, c'est la raison d'être du comité.

M. Murphy: À cette exception près que lorsqu'un employé se trouve dans une position dangereuse, dans une situation dangereuse, qu'elle soit permanente ou récente, il doit avoir le droit de refuser d'exécuter un travail, même lorsque le danger vient d'une exposition prolongée. Est-ce que l'employé continue à travailler?

M. A. Masters: En même temps, l'employé ne peut pas jouer sur les deux tableaux. Comme nous vous l'avons dit ce matin, près de 80 p. 100 de nos employés sont syndiqués.

M. Murphy: Oui.

M. A. Masters: Et vous avez des comités. Dans tous les cas, ce sont de très grosses industries, et les comités se sont multipliés dans tout le pays. Par conséquent, lorsqu'un employé sait qu'un comité de sécurité défend ses intérêts, il n'a plus à s'occuper que de ses intérêts immédiats. Cette proposition nous semble raisonnable. Mais si l'employé peut s'occuper de ses intérêts immédiats et de ses intérêts à long terme et si un comité de sécurité est chargé du même travail, où allons-nous? Voilà notre problème. Tout le monde n'est pas aussi raisonnable que nous voudrions le croire. C'est une proposition qui pose un problème.

M. Murphy: Nous reconnaissons tous que tout le monde n'est pas aussi raisonnable, mais cela s'applique tout autant à l'employeur qu'à l'employé. Vous allez sûrement en convenir.

En fait, si l'employé se trouve dans une situation dangereuse, que ce soit une condition normale de travail dans cette industrie ou dans ce lieu de travail . . . C'est un des problèmes posés par le terme «imminent»: si un employé se trouve dans une situation dangereuse qui existe depuis plusieurs années, il ne peut pas refuser de travailler parce que ce n'est pas imminent. C'est un danger qui existe depuis longtemps, cela fait partie des conditions normales de travail. Vous voulez dire que dans ces conditions, l'employé doit continuer à travailler?

M. A. Masters: Pendant que le comité de sécurité s'occupe de la question, oui. Je pense que oui.

M. Murphy: Mais un comité de sécurité ne résoudra pas forcément le problème du jour au lendemain. Vous devez reconnaître, les gens de votre industrie également, qu'il y a

[*Texte*]

hazardous conditions, have existed for years, with or without safety committees.

Mr. A. Masters: In my own industry we have negotiated safety since the mid-1960s. We have committees permanently, 24 hours a day, 7 days a week. People have been able to stop work forever. The world goes on and we cope with that on a day-to-day basis. But we are talking about here-and-now situations. In our case the walking bosses, who are superintendents, the employees, everybody understands each other. They have been brought up and born in this industry and know what is safe and what is not safe; they are pretty qualified. But they are talking here and now, something they can debate.

The proposition here, we suggest, has gotten away from here and now and gotten into an infinite situation. We are trying to redress that. I think you know why we are arguing that way. We believe it. We are not just here to say that on the way by we want to tell you this. We feel fairly strongly about it because we live with it. We suggest that the drafting of this code to date has not been done by people who have lived with these situations as much as we have.

The Vice-Chairman: This will be your last question, Mr. Murphy.

Mr. Murphy: I have heard that argument used against every piece of safety legislation of any sort.

Mr. A. Masters: Not from me.

Mr. Murphy: No. From a lot of provincial mining corporations, etc.

My last question, Mr. Chairperson, relates to the presentation by CN Rail. I would agree that certainly it would be advisable to have everything under the legislation, as opposed to memorandums of agreement and what future recommendations may come to be. But what is the position of CN Rail? Are they in favour of their employees being covered by Part IV of the Canada Labour Code?

Ms Green: I think we have gone through an evolution of having the operating employees not covered by the code, just subject to RTC regulations. We went through a period when they were covered.

• 1215

The RTC has issued occupational regulations. They are under regulations and format now. I think our concern has never been that they not be covered and that we were not concerned about occupational safety. Our concern is how to ensure that all the employees know which rules they are operating under and that it is a rational approach that makes sense and we know the rules of the game well in advance. That is essentially what we are saying, Mr. Murphy.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Just to clarify that, if I may . . . so if indeed it was agreed that the workers would come under Part IV and not under a combination of different legislations and different regulatory bodies, CN Rail would have no objection to that?

[*Traduction*]

beaucoup de danger potentiel, de conditions dangereuses qui existent depuis des années, avec ou sans comité de sécurité.

M. A. Masters: Dans mon secteur, la sécurité fait l'objet de négociations depuis le milieu des années 60. Nous avons des comités qui sont là 24 heures par jour, sept jours par semaine. Il y a des gens qui ont pu cesser un travail définitivement. Le monde continue et nous faisons face aux problèmes au jour le jour. Mais nous discutons maintenant de la situation actuelle. Dans notre cas, les patrons immédiats, les surintendants, les employés, tous se comprennent mutuellement. Ils sont nés et ils ont été élevés dans ce secteur, et ils savent ce qui est sûr et ce qui ne l'est pas. Ils sont tous qualifiés. Mais il s'agit de quelque chose de tangible dont ils peuvent discuter.

Par contre, avec cette proposition, on s'enfonce dans une situation indéterminée. C'est ce que nous aimerions rectifier. Vous devez savoir pourquoi nous adoptons cette position; nous sommes convaincus qu'elle est fondée. Ce n'est pas quelque chose que nous vous disons en passant, nous en sommes convaincus, car nous le constatons chaque jour. Or, il nous semble que jusqu'à présent ce Code a été rédigé par des gens qui ne voient pas ces situations comme nous, au jour le jour.

Le vice-président: Monsieur Murphy, c'est votre dernière question.

M. Murphy: C'est un argument que j'ai entendu chaque fois qu'on a cherché à adopter une loi sur la sécurité.

M. A. Masters: Pas de ma part.

M. Murphy: Non. De la part de plusieurs compagnies minières provinciales, entre autres . . .

Monsieur le président, une dernière question à propos de l'exposé du CN. Evidemment, je reconnais que si tout pouvait être regroupé en une seule loi, au lieu d'avoir des mémoires d'entente et d'innombrables recommandations futures, ce serait préférable. Mais quelle est la position du CN? La société est-elle d'accord pour que ses employés soient couverts par la partie IV du Code du travail?

Mme Green: Nous sommes passés par plusieurs stades, il fut un temps où les employés n'étaient pas couverts par le Code, simplement par les règlements du CTR. Ensuite, il y a une période où ils l'ont été.

Le comité des Transports par chemins de fer a émis des règlements concernant la sécurité professionnelle. Nous nous sommes toujours intéressés à la question de la sécurité professionnelle, et nous voulions nous assurer que tous les employés savent quelles règles s'appliquent à eux. Il faut que l'approche soit raisonnable et que les règles du jeu soient connues longtemps à l'avance. Voilà notre position essentielle, monsieur Murphy.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: J'aimerais demander une précision si vous le permettez. Est-ce que CN Rail accepterait que les travailleurs relèvent de la partie IV plutôt que de plusieurs lois et règlements?

[*Text*]

Ms Green: I did not say that, Mr. Murphy. I said . . .

Mr. Murphy: No, I want to clarify what you are saying.

Ms Green: I think one of the things we have always said and we have said very clearly is that we have a wealth of experience in safety matters with the operations of trains, and that expertise happens to exist with another regulatory body. It seems to me a lot of good work has been done on the part of Labour Canada in discussions with the CTC and in particular with the Rail Transport Committee. What we are concerned about is that the employers have not been completely *au fait* with those discussions. There are still a lot of unanswered questions on how the integration of operational and operating safety and occupational safety will take place. We are just trying to ensure that it does take place in the way that makes most sense.

Labour Canada themselves have given us to understand that they recognize there is an expertise that exists within the CTC, and my understanding from our briefings by them is that it is the intent that the Minister of Labour would appoint RTC safety officers as officers under the code; which certainly makes eminent good sense to us. They are the ones who have the expertise in this field, and I think we recognize it. What we have a concern with is that that intent is not specified in the legislation. I think it is in the interest of all parties, Labour Canada, RTC, employers, and managers, that that type of intent be spelled out clearly in the legislation, and the question of primacy of public safety versus occupational safety should be addressed more specifically.

Le vice-président: Monsieur Dubois, vous disposez des dix prochaines minutes.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, je voudrais dire à M. Masters et à son groupe que nous sommes très heureux qu'ils aient accepté de comparaître devant nous ce matin. Je désire également le féliciter pour le mémoire très détaillé qu'il nous a présenté au sujet des différents articles et des trois principales parties du Code du travail. C'est un mémoire très intéressant et bien étoffé. Je vous en félicite.

Je traiterai des sections tout d'abord, mais une à la fois, monsieur Masters. Je me reporterai surtout aux pages 6 et suivantes qui concernent la Partie III du Code du travail, à savoir les normes. Peut-être que certains de mes collègues vous interrogeront sur les autres parties.

Avant d'en venir à la Partie III, j'aimerais vous poser une question précise. Je crois que vous étiez présent hier, monsieur Masters, lorsque l'Association des manufacturiers canadiens nous a présenté son mémoire. J'ai eu l'occasion de poser une question à M. Fortier à laquelle il m'a répondu que beaucoup d'amendements et de modifications qu'on désire proposer au Code du travail devraient faire l'objet de négociations ou de

[*Translation*]

Mme Green: Ce n'est pas ce que j'ai dit, monsieur Murphy. J'ai dit . . .

M. Murphy: Non, je vous demande de préciser ce que vous avez dit.

Mme Green: Nous avons toujours dit de façon très claire que nous avons énormément d'expérience pour ce qui est de la sécurité du fonctionnement des trains. Il se trouve que cette compétence existe chez un autre organisme réglementaire. À mon avis, Travail Canada a eu des discussions très valables avec la Commission canadienne des transports, et en particulier avec le comité des Transports par chemins de fer. Ce qui nous préoccupe, c'est que les employeurs ne sont pas tout à fait au courant de ces discussions. Il reste toujours des questions sans réponse quant à la mise en oeuvre de l'intégration de la sécurité opérationnelle et professionnelle. Nous essayons tout simplement de nous assurer que cette mise en oeuvre est faite de la façon la plus logique.

Des représentants de Travail Canada nous ont fait comprendre qu'ils admettent eux mêmes qu'il existe une certaine compétence au sein de la Commission canadienne des transports. D'après nos réunions avec eux, j'ai cru comprendre que le ministre du Travail a l'intention de nommer des agences de sécurité du comité des Transports par chemins de fer comme agent en vertu du Code. À notre avis, ce serait une approche tout à fait raisonnable. Ce sont les personnes qui sont compétentes dans le domaine, et nous reconnaissons cette compétence. Nous sommes préoccupés par le fait que le projet de loi ne fait pas allusion à cette intention. À mon avis, il est de l'intérêt de toutes les parties—Travail Canada, comité des Transports par chemins de fer, employeurs et gestionnaires—que cette intention soit précisée clairement dans le projet de loi, et que la question de la primauté de la sécurité publique par rapport à la sécurité professionnelle soit examinée de façon plus explicite.

The Vice-Chairman: You have 10 minutes, Mr. Dubois.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to begin by telling Mr. Masters and his group that we are very pleased that they agreed to appear before the committee this afternoon. I would also like to congratulate him on the three main parts in the various sections of the Labour Code. It is a very interesting and comprehensive brief. I congratulate you on it.

I will begin by dealing with the various sections individually, Mr. Masters. I am referring particularly to pages 6 and following on Part III of the Canada Labour Code, which relates to standards. Perhaps my colleagues will ask you questions on the other parts.

Before dealing with Part III, I would like to ask a specific question. I believe you were here yesterday, Mr. Masters, when the Canadian Manufacturers Association presented its brief. In response to a question I asked, Mr. Fortier told me that many of the proposed amendments to the Labour Code should come under collective bargaining, and that there was no need for legislation on these matters. Do you agree with the

[*Texte*]

collective bargaining, comme on dit en anglais, car il n'y avait pas lieu d'avoir une intervention législative à cet égard. Est-ce que vous partagez ce point de vue de l'Association des manufacturiers?

M. A. Masters: Non.

M. Dubois: Non. Vous croyez plutôt que le gouvernement canadien . . .

M. A. Masters: Je crois réellement que le gouvernement a tout lieu de se prononcer au sujet des *minimum standards*.

M. Dubois: Oui.

M. A. Masters: Par contre, on ne partage pas l'opinion du gouvernement lorsqu'il s'agit des normes qui ont trait à des dispositions déjà négociées entre les parties. En fait, si les parties ont conclu qu'il y aura dix jours fériés dans une année, le législateur doit suivre ce barème et éviter de modifier ce nombre pour le porter à 14, par exemple.

• 1220

M. Dubois: D'accord. Je me réfère maintenant aux pages 6 et suivantes de votre mémoire, dans le texte français.

M. A. Masters: Mon problème, c'est que les pages ne sont pas numérotées tout à fait de la même façon.

M. Dubois: Non, les pages ne concordent pas dans les versions française et anglaise. C'est surtout à partir de la page 10, je pense.

Si j'interprète assez bien ces pages 10 et suivantes, et vous me direz si j'ai raison, monsieur Masters, vous nous dites qu'on devrait faire certaines choses au niveau des congés de maternité ou de paternité, mais qu'il ne faudrait peut-être pas aller aussi loin. Vous nous proposez, à la page 12, un amendement au paragraphe 59.2 (1), à savoir de remplacer le mot «trois» par le mot «douze». Est-ce que vous croyez que l'on va trop loin à cet article? Est-ce que vous nous proposez de revenir à peu près à ce qui existait? Vous dites que le gouvernement doit établir des normes. Croyez-vous qu'un moyen terme entre ce que nous proposons dans ce projet de loi et ce que vous nous présentez pourrait être juste et équitable, à la fois pour les employés qui sont syndiqués et pour ceux qui ne le sont pas?

M. A. Masters: Tout d'abord, nous croyons que dans le cas de ceux qui sont syndiqués, si les parties font une demande conjointe au ministre, le Code ne devrait pas s'appliquer. Donc, dans un premier temps, c'est notre position. Mais il y a quand même des employés non syndiqués et, évidemment, le Code a un rôle à jouer. Nous, nous croyons que les 12 mois étaient logiques, raisonnables. Nous croyons que les négociations qui ont été faites dans ce secteur-là ont une certaine réalité, et il n'a pas été expliqué, ni par le ministre ni par le ministère, quelles étaient ces données-là. J'ai donné l'exemple des jours fériés, et c'est peut-être l'exemple parfait. Dire que c'est trois mois, ce n'est vraiment pas raisonnable, parce qu'aucune de nos compagnies n'a cette règle-là. Donc, pourquoi aller à l'extérieur, à l'extrême de tout ce qui a été négocié par les parties pour en arriver à un chiffre qui n'est logique pour personne? Peut-être pensez-vous que 12 mois,

[*Traduction*]

opinion put forward by the Canadian Manufacturers Association?

Mr. A. Masters : No.

Mr. Dubois: You think, then, that the Canadian government . . .

Mr. A. Masters: I think that it is entirely appropriate that the government should discuss minimum standards.

Mr. Dubois: Yes.

Mr. A. Masters: However, we do not agree with the government with respect to standards that are already covered in provisions negotiated between the parties. If the parties have agreed that there will be 10 holidays in a year, the legislation should follow this guideline and not increase the number of holidays to 14, for example.

Mr. Dubois: Fine. I would now like to refer to your brief, beginning on page 6 of the English version.

Mr. A. Masters: My problem is that the numbering is not quite the same.

Mr. Dubois: No, the pages are not numbered the same way in the English and French version. What I am referring to begins on page 9, I believe.

If my interpretation of what you say beginning on page 9 is accurate—and you will tell me whether it is, Mr. Masters—you are saying that we should make certain provisions concerning maternity or paternity leave, but that we should perhaps not go quite so far. On page 11, you propose an amendment to Section 59(2)(1); you propose that the word "three" be replaced by the word "twelve". Do you think that we go too far in this provision? Are you proposing that we go back to more or less what exists now? You say that the government should set standards. Do you think that something midway between what we are proposing in the legislation and what you are proposing could be fair to both unionized and nonunionized employees?

Mr. A. Masters: We believe that in the case of unionized workers, if the parties submit a joint application to the department, the Code should not apply. That is our position. But there are nonunionized employees and there the Code has a role to play. We feel that the 12-month period was logical and reasonable. We feel that negotiations that took place in the sector were realistic and neither the Minister nor the department explained what the basis for this was. I talked about general holidays and that is perhaps the perfect example. The three-month rule is really not reasonable because that is not the rule in any of our companies. Why go outside, why look at the extremes of what has been negotiated by the parties to come up with a figure that makes no sense for anyone? You may think that 12 months is extreme, but for me, it is not extreme, because it seems perfectly reasonable to me.

[*Text*]

c'est l'extrême, mais pour moi, ce n'est pas l'extrême, parce que cela me semble tout à fait normal.

Quel est votre but en ce qui concerne les règlements, les barèmes, les normes minimums? Je ne le sais pas, mais on trouve que c'est pas mal . . .

M. Dubois: D'accord.

Dois-je comprendre que les organisations que vous représentez incluent les congés de maternité et de partenité? Est-ce que ces deux concepts-là sont maintenant acceptés dans vos organisations? Il y a aussi ce concept qu'on a émis il y a quelque temps, à savoir que les gens qui adoptent un enfant puissent bénéficier de l'assurance-chômage pendant un certain nombre de semaines ou un certain nombre de jours pour planifier l'adoption.

M. A. Masters: Moi, je suis avant tout le représentant des débardeurs. On n'a pas engagé de débardeurs depuis 1965. Depuis ce temps-là, on n'a pas engagé une seule dame comme débardeur.

M. Dubois: Oui, je comprends.

M. A. Masters: Je demanderais à mon ami Pierre Décarie de Bell Canada de répondre à la question.

Mr. Mackasey: You have no pregnant males . . .

M. Dubois: J'apprécie, monsieur Masters.

M. Décarie: Je pense que la plupart des conventions collectives des groupes prévoient que les employés peuvent obtenir des congés sur demande pour diverses raisons. Ce n'est peut-être pas précisé comme tel, mais il est sûrement possible d'obtenir des congés pour des raisons valables. Je crois que cela va évoluer durant les négociations avec nos syndicats. À mon avis, c'est quelque chose que les parties peuvent régler entre elles, sans qu'il soit nécessaire de leur imposer un maximum ou un minimum.

• 1225

M. Dubois: Cela signifie donc, à votre avis, que cette section-là ne nécessiterait pas obligatoirement une intervention législative. Vous croyez que dans le cadre des négociations ou des ententes qui ont été conclues avec vos syndiqués sur ces aspects, tout va bien et que les normes semblent être assez bien acceptées de part et d'autre.

M. Décarie: Je crois que c'est la position du groupe ici, oui.

M. Dubois: C'est la position de votre groupe.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes, for the last five minutes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman.

The witnesses have been here since we started and they have heard my questions on technological change. In your brief you indicate you deal with 50 unions collectively, and the data I read into the record an hour or so ago would tell me that 2 of those 50 unions have some kind of retraining clause.

Mr. A. Masters: We are still in shock over those numbers.

[*Translation*]

What is your objective with respect to regulations, scales, minimum standards? I do not know, but we think that it is pretty . . .

Mr. Dubois: Fine.

Am I to uderstand that the organizations you represent offer maternity and paternity leave? Are these two concepts accepted within your organizations? There is also the concept that was put forward some time ago, according to which people who were adopting a child are eligible for unemployment insurance for a certain number of weeks or days while they plan the adoption.

Mr. A. Masters: I mainly represent the longshoremen. We have not hired any longshoremen since 1965. Since then, we have not hired a single woman as a longshoreman.

Mr. Dubois: Yes, I understand.

Mr. A. Masters: I will ask my friend, Pierre Décarie from Bell Canada, to answer the question.

M. Mackasey: Vous n'avez pas d'hommes enceints . . .

Mr. Dubois: I appreciate that, Mr. Masters.

Mr. Décarie: I think that most collective agreements allow employees to be granted leave on request for a variety of reasons. It may not be specified, but it is certainly possible to obtain leave for valid reasons. I think that will evolve in the course of negotiations with our union. I think that it is something that the parties want to resolve amongst themselves without necessarily having a minimum or maximum imposed on them.

Mr. Dubois: So this would mean that, in your view, this particular section would not necessarily require a legislative intervention. You feel that under the collective agreements with your unions these things are well accepted and understood by all parties.

Mr. Décarie: Yes, that would be the position of this group.

Mr. Dubois: That is the position of your group.

Le vice-président: Monsieur Hawkes, les cinq dernières minutes sont à vous.

M. Hawkes: Je vous remercie, monsieur le président.

Ces témoins étaient présents au début de la séance et ont entendu mes questions sur le changement technologique. Dans votre mémoire, vous dites que vous négociez collectivement avec 50 syndicats et les données que j'ai citées tout à l'heure indiquaient que deux de ces conventions collectives comportent des clauses de recyclage.

M. A. Masters: Nous sommes encore sous le choc de ces chiffres.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: Those figures?

Mr. A. Masters: We suggest that they do not reflect the federal jurisdiction. They may reflect all collective agreements in Canada, but we find it hard to believe that they reflect the federal jurisdiction.

Mr. Hawkes: The chart given to me by my researcher tells me that it is totally federal. You indicate that we have some bad numbers here?

Mr. A. Masters: Oh, I believe that, yes. I do not think when it comes to technological change that such a small group representing such a large percentage of the jurisdiction, all of whom negotiate impact of change, can place us in the numbers that you have laid before the committee. Unless there is some qualification we can get from the department on those numbers, I . . .

Mr. Hawkes: Okay.

Bell Canada and the whole telecommunications industry in Canada is state of the art. It is a world leader in many ways and it has negotiated successfully, but some other parts of it like . . .

Mr. Décarie: Could I make a comment on that?

Mr. Hawkes: Yes.

Mr. Décarie: Some time ago we received a document that was put out by one of the main unions in our shop, the Canadian Communication Workers of Canada, who have since changed their name, and they quote our tech change clause as a model to be negotiated elsewhere. So I think that in order to publish something like that they would have to be relatively satisfied with what they got at that stage of the game.

Mr. Hawkes: However, the issue which continues to concern me is the international assessments of the poor productivity and Canada's poor record in the adoption of more up-to-date technologies. Communications is an exception. We are not that bad in terms of office so far, but there are large, large sectors in our economy where we are not very good. The transportation sector, for instance, is one of them. I am wondering whether or not the legislation . . .

Pardon?

Mr. A. MacLaren: I disagree with you on that. You mention highway transport. I disagree with you. We have higher standards . . . which is the carrying capacity of a truck nationally in Canada, than they have in the United States or in Europe. So I question that.

Mr. A. Masters: I would say that in the longshoring industry we have more than negotiated the types of contracts we need to deal with the types of ships that are designed elsewhere in the world and come here over which we have no control. We do not appear to have too many problems negotiating collective agreements over technological change. We have a lot more trouble in other areas. I think the railways are in the same boat. I do not think the transport and communications section is giving you the problem you think exists.

[*Traduction*]

M. Hawkes: Des chiffres?

M. A. Masters: Nous pensons que ces chiffres n'englobent pas la sphère de compétence fédérale. Il s'agit peut-être des conventions collectives au Canada en général, mais nous avons beaucoup de mal à croire qu'ils englobent la sphère de compétence fédérale.

M. Hawkes: Le tableau que m'a remis mon documentaliste indique que ce sont les conventions au niveau fédéral. Vous dites que nos chiffres sont erronés?

M. A. Masters: Oui, je le crois. Je ne crois pas, sur le plan du changement technologique, qu'un groupe aussi restreint représentant un aussi grand pourcentage de travailleurs, qui tous négocient l'impact des changements technologiques puissent nous placer dans la fourchette que vous avez indiquée. A moins que le ministère ne nous apporte d'autres éléments sur ces chiffres, je . . .

M. Hawkes: Bien.

Bell Canada et l'ensemble du secteur des télécommunications au Canada sont à la pointe du progrès technique. C'est un chef de file mondial, à bien des égards, et il a su négocier avec succès, mais d'autres entreprises comme . . .

M. Décarie: Pourrais-je intervenir là-dessus?

M. Hawkes: Oui.

M. Décarie: Nous avons reçu il y a quelque temps un document publié par l'un des principaux syndicats de notre secteur, celui des travailleurs des Communications du Canada, syndicat qui a changé de nom depuis, et qui cite notre clause sur le changement technologique comme un modèle à suivre ailleurs. Pour publier un pareil éloge, il fallait bien qu'ils soient satisfaits de ce qu'ils ont obtenu.

M. Hawkes: Ce qui continue à m'inquiéter, c'est le jugement prononcé à l'étranger sur la mauvaise productivité du Canada et la lenteur de nos progrès technologiques. Le secteur des communications fait exception. Nous ne sommes pas mal placés sur le plan de la bureautique, mais de très vastes secteurs de notre économie restent encore en retard, notamment celui des transports, par exemple. Est-ce que cette loi . . .

Que dites-vous?

M. A. MacLaren: Je ne suis pas d'accord avec vous. Vous parlez des transports routiers. Je ne suis pas d'accord. Nous avons des normes plus élevées . . . La capacité de charge d'un camion est plus élevée au Canada qu'aux États-Unis ou en Europe. Je conteste donc ce que vous dites.

M. A. Masters: Dans le cas de la marine marchande, nous avons négocié d'excellentes conventions qui couvrent tous les types de navires conçus ailleurs et qui opèrent chez nous hors de notre contrôle. Nous ne semblons pas éprouver trop de problèmes à négocier de bonnes dispositions concernant le changement technologique dans nos conventions collectives. Les difficultés sont beaucoup plus sérieuses dans d'autres domaines. La situation est la même dans les transports ferroviaires, et je ne crois pas que le secteur des transports et

[*Text*]

Mr. Hawkes: Well, I knew the communications was . . .

Mr. Cunningham: They negotiated that over 20 years ago.

Mr. Hawkes: I beg your pardon.

Mr. Cunningham: Over 20 years ago they negotiated technological change and have continued to negotiate it.

Ms Green: I think that is true of most of the employers here before you. The railways—Mr. Mackasey mentioned earlier that we learned how to deal with it. We did it wrong the first time, but we have had procedures for implementation of technological change with our unions since the early 1960s.

Mr. Hawkes: So the way the Labour Code sits presently, without amendment, in your view is not a barrier in any way, shape or form to the introduction of the kinds of technologies . . .

Mr. A. Masters: That is right.

Mr. Hawkes: —this country needs?

If these amendments are passed you think they will be a little more of a barrier?

Mr. A. Masters: We do not like the tinkering in terms of the 30 days. We say if it is not broken, do not fix it; it is all right.

Mr. George Clifford (Director, Employee Safety, Air Canada): I think what has been said to the committee equally applies to the airlines in transportation. We have negotiated several agreements and we have not had a problem with technological change.

Mr. Hawkes: That is all.

• 1230

Mr. Wenman: Mr. Chairman, I would like to note in conclusion, since it is 12.30 p.m., that not only have I not had time to read the brief, we have not had time to even begin to question it section by section; that it is simply a matter of receiving that brief. With regret, the government timetable has forced inadequate levels of hearings.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Wenman, I cannot accept this kind of argument. If Mr. Hawkes wants to continue for five more minutes, I will give him the opportunity, and Mr. Mackasey has asked for the floor. If you want to ask me some other questions, get ready because I replaced the chairman who had another appointment. I am ready to stay here until one o'clock, so if you want to ask some questions, I am available. We are here for work. Do you want to have five more minutes?

Mr. Hawkes: If you are going to stay a few more minutes, I have one more question.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Okay. Mr. Mackasey will have the floor after.

[*Translation*]

celui des communications présentent les problèmes que vous leur attribuez.

M. Hawkes: Je savais que les communications étaient . . .

M. Cunningham: Ces dispositions ont été négociées il y a plus de 20 ans.

M. Hawkes: Je vous demande pardon?

M. Cunningham: Les dispositions sur le changement technologique ont été négociées il y a plus de 20 ans et on continue à les adapter.

Mme Green: Cela est vrai de la plupart des employeurs que vous avez entendus. Les chemins de fer—M. Mackasey a dit tout à l'heure que nous avons appris à faire face. Nous nous y sommes mal pris au début, mais nous avons conclu des accords sur la mise en place du changement technologique avec nos syndicats depuis le début des années 1960.

M. Hawkes: Si bien que le Code du travail actuel, sans modification, ne constitue en rien un obstacle à l'introduction de cette sorte de techniques nouvelles . . .

M. A. Masters: Pas du tout.

M. Hawkes: . . . dont le pays a besoin?

Pensez-vous que les choses seraient un peu plus difficiles avec ces amendements?

M. A. Masters: Nous n'aimons pas tellement que l'on touche au préavis de 30 jours. Pourquoi vouloir réparer quelque chose qui n'est pas cassé; c'est bien ainsi.

M. George Clifford (directeur, Sécurité du travail, Air Canada): Ce qui vient d'être dit s'applique également aux compagnies aériennes. Nous avons négocié plusieurs conventions et nous n'avons jamais eu de problèmes vis-à-vis du changement technologique.

M. Hawkes: C'est tout.

M. Wenman: Je dirai, en guise de conclusion, puisqu'il est 12h30, que je n'ai pas eu le temps de lire le mémoire et qu'il m'est donc encore plus impossible de le discuter chapitre par chapitre; nous ne pouvons rien faire d'autre que d'en accuser réception. Il est déplorable que le calendrier du gouvernement nous contraigne à une étude aussi expéditive.

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Wenman, je ne peux accepter cette sorte d'argument. Si M. Hawkes veut continuer pendant cinq minutes encore, je lui permettrai de le faire, mais M. Mackasey a demandé la parole. Si vous voulez me poser d'autres questions, préparez-vous, car je remplace le président qui avait rendez-vous ailleurs. Je suis disposé à rester jusqu'à 13 heures et si donc vous voulez poser des questions, je suis disponible. Nous sommes là pour travailler. Voulez-vous cinq minutes de plus?

M. Hawkes: Si vous restez encore quelques instants, j'aurais une autre question à poser.

Le président suppléant (M. Dubois): D'accord. Je donnerai la parole à M. Mackasey ensuite.

[*Texte*]

An hon. Member: And then I will follow Mr. Mackasey?

The Acting Chairman (Mr. Dubois): That is right.

Mr. Hawkes: ... a pretty consistent picture of additional costs related to maternity; that provision, the three-month provision. There is very little suggestion that I can see in a consistent way across briefs as to what we should do about it. Like, if you had 13 weeks of service, therefore you could have 13 weeks of leave, is that a better principle? The way it sits right now, is that better ... ? People do not like where it is moving.

Mr. A. Masters: We think that 12 months is so normal that we cannot see a bargaining situation below that.

Mr. Hawkes: Employees who have been with you a year or longer deserve this protection ...

Mr. A. Masters: They have that now.

Mr. Hawkes: —and short of that you would have some real doubts as to whether that is in anybody's best interests.

Mr. A. Masters: That is right.

Mr. Hawkes: Okay.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, personally, I do want to reiterate what the representative of the CNR said when we brought in what was at that time considered rather dramatic legislation; that is the right of the union to negotiate technological change during the life of a contract. It was strongly supported by the CNR and CPR management who understand the need to show some concern of their employees' concerns and worries if technology introduced was to be effective. An example in the trucking industry is particularly—well, we will not get into it because it is time-consuming. Just let me say that technology has been introduced for a good 20 years in this country.

Mr. Masters, I want to zero in because of your brief on something I know a little about, and that is the longshoring industry. It was a bug-bear of most Ministers, as I recall. You may recall the labour unrest in Canada in the 1960s on the waterfronts that led to an inquiry, a royal commission virtually by Judge somebody or other. We had a strike, as I recall, on an average of once a year, most of them illegal, up to that moment. How many have you had since we brought in the Canada Labour Code?

Mr. A. Masters: Two; one in 1972 and one in 1975, and for the last nine years we have not had a strike.

Mr. Mackasey: All right. My questioning will be short.

You have also mentioned, however, that you have not hired anybody in that period of time.

Mr. A. Masters: That is right.

Mr. Mackasey: Why is that?

[*Traduction*]

Une voix: Et à moi après M. Mackasey?

Le président suppléant (M. Dubois): Oui.

M. Hawkes: ... une image assez cohérente des frais supplémentaires concernant la maternité, le congé de trois mois. Il ne ressort des divers mémoires aucune indication claire quant à ce que nous devrions en faire. Par exemple, faudrait-il prévoir une clause voulant que 13 semaines d'emploi vous donnent droit à 13 semaines de congé? Est-ce que la disposition actuelle serait meilleure ... ? Les gens n'apprécient pas tellement ce changement.

M. A. Masters: Nous pensons que les 12 mois sont une disposition tellement normale qu'il est presque impensable d'y toucher.

M. Hawkes: Ceux de vos employés qui travaillent dans l'entreprise depuis un an ou plus méritent cette protection ...

M. A. Masters: Ils l'ont déjà.

M. Hawkes: ... mais vous ne pensez pas qu'une période d'attente plus courte soit dans l'intérêt de quiconque.

M. A. Masters: C'est exact.

M. Hawkes: Bien.

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Monsieur le président, je voudrais répéter ce que le représentant du CN a dit lorsque nous avons introduit ce qui était à l'époque une disposition législative plutôt spectaculaire, à savoir le droit d'un syndicat de négocier les changements technologiques pendant la durée d'application d'une convention collective. Les responsables du CN et du CP l'ont fortement appuyée, car ces deux sociétés comprennent qu'il est nécessaire de lever les craintes des employés si l'on veut que l'introduction de techniques nouvelles soit efficace. On pourrait également donner comme exemple dans le secteur du camionnage—je ne m'y attarderai pas, car cela prendrait trop de temps. Disons seulement que le changement technologique se négocie depuis déjà une bonne vingtaine d'années dans notre pays.

Monsieur Masters, j'aimerais traiter maintenant d'un sujet que je connais un peu et qui est celui de la marine marchande. C'était une épine dans le pied de pas mal de ministres, si je me souviens bien. Rappellez-vous, l'agitation des travailleurs dans les ports canadiens dans les années 1960 à déclencher une enquête, presque une commission royale, dirigée par un juge dont j'ai oublié le nom. Il y avait une grève pratiquement tous les ans, illégales pour la plupart. Combien de grèves avez-vous connues depuis la promulgation du Code canadien du travail?

M. A. Masters: Deux; une en 1972 et une en 1975 et il n'y a pas eu de grève dans les neuf dernières années.

M. Mackasey: Bien. Je ne serai pas trop long.

Vous avez dit également que vous n'aviez recruté personne durant toute cette période.

M. A. Masters: C'est exact.

M. Mackasey: Pourquoi cela?

[*Text*]

Mr. A. Masters: With the mechanization . . . Well, first of all . . .

Mr. Mackasey: By mechanization you mean technology?

Mr. A. Masters: That is right.

The first thing is that with the decasualization of the industry that took place, roughly around 1969, we had a terrible surplus of labour.

Mr. Mackasey: How did you get rid of that?

Mr. A. Masters: Through voluntary departures and attrition.

Mr. Mackasey: There must have been a carrot of some kind.

Mr. A. Masters: Well, on three occasions we offered I guess the equivalent of a golden handshake, but it was purely voluntary.

Mr. Mackasey: But you did not just dismiss people on ceremony?

Mr. A. Masters: No. Not allowed to do that.

Mr. Mackasey: Therefore you have a reasonably good relationship with your employees at the moment.

Mr. A. Masters: Yes.

Mr. Maskasey: Would you say that the section to which you refer—was it 132—was one of the contributing factors to labour peace?

Mr. A. Masters: Without question.

Mr. Mackasey: Would you explain briefly why, because I know Mr. Hawkes is interested?

Mr. A. Masters: Section 132 was the creation in a pool-labour situation, which is what exists in the longshoring industry, of an employers' accreditation system in a sense that there was one contract, one group of people existing in the port, and if the new guy on the block showed up . . .

Mr. Mackasey: Can I stop you there? Are you saying that there were several, many employers of labour on the waterfront in those days?

Mr. A. Masters: Yes.

• 1235

Mr. Mackasey: Most of them negotiating independently . . . to some degree?

Mr. A. Masters: There will have to be a funnelling down, which occurred. Then there were two groups . . .

Mr. Mackasey: But before.

Mr. A. Masters: Before that there was a multitude of interests with a multitude of complications.

Mr. Mackasey: Therefore you had constant turmoil.

Mr. A. Masters: That is right.

[*Translation*]

M. A. Masters: Avec la mécanisation . . . Tout d'abord . . .

M. Mackasey: Par mécanisation vous voulez parler de la technologie?

M. A. Masters: Oui.

Le premier facteur a été la suppression du travail à temps partiel, aux alentours de 1969, ce qui a causé un grave excédent de main-d'oeuvre.

M. Mackasey: Comment avez-vous réglé ce problème?

M. A. Masters: Par les départs volontaires et les mises à la retraite.

M. Mackasey: Il a bien fallu offrir une carotte quelconque.

M. A. Masters: Nous avons offert à trois reprises ce que l'on pourrait appeler un «pont d'or», mais le départ restait purement volontaire.

M. Mackasey: Vous n'avez pas renvoyé purement et simplement les gens?

M. A. Masters: Non, nous n'avons pas le droit de le faire.

M. Mackasey: Vous avez donc des relations raisonnablement bonnes avec vos employés à l'heure actuelle.

M. A. Masters: Oui.

M. Mackasey: Diriez-vous que l'article que vous avez mentionné—je crois que c'est le 132—a contribué à cette paix sociale?

M. A. Masters: Sans aucun doute.

M. Mackasey: Pourriez-vous nous expliquer brièvement pourquoi, car je crois que M. Hawkes est intéressé?

M. A. Masters: L'article 132 mettait en place, dans le monde des dockers, un système d'accréditation des employeurs si bien qu'il n'existait plus qu'une seule convention et que tout nouvel arrivant . . .

M. Mackasey: Puis-je vous interrompre ici? Voulez-vous dire qu'il y avait plusieurs employeurs dans les ports à cette époque?

M. A. Masters: Oui.

M. Mackasey: Dont la plupart négociaient de façon indépendante, dans une certaine mesure?

M. A. Masters: Il y a eu des regroupements, et ensuite il n'y avait plus que deux groupes.

M. Mackasey: Mais auparavant.

M. A. Masters: Auparavant il y avait une multitude d'intérêts avec une multitude de complications.

M. Mackasey: Et donc des troubles permanents.

M. A. Masters: Oui.

[*Texte*]

Mr. Mackasey: And the employers were really too weak, because of the fragmentation, to deal with strong unions.

Mr. A. Masters: Exactly.

Mr. Mackasey: So what you now have as a result of 132 is an accreditation of employers.

Mr. A. Masters: Yes.

Mr. Mackasey: You have one employers' association negotiating for employers in what ports?

Mr. A. Masters: In a geographic area . . . in each port.

Mr. Mackasey: But your association is where now?

Mr. A. Masters: Hamilton to Halifax.

Mr. Mackasey: And it is working reasonably well?

Mr. A. Masters: Right.

Mr. Mackasey: The unions in turn negotiate . . .

Mr. A. Masters: Collectively.

Mr. Mackasey: —collectively. So you have the equality you need.

Mr. A. Masters: In some ports you might have two or three locals, but . . .

Mr. Mackasey: Do you find that the wording in Section 132 could stand improvement? This is the time for improving this. Is there some problem there? It is fundamental theory that the employer speaks with one voice and labour with one voice . . .

An Hon. Member: That is right.

Mr. Mackasey: Does that maintain that there is some deviation from this? Are you getting any falling away from that?

Mr. A. Masters: The legislation was created in 1972. It took us until 1980 to get from the Canada Labour Relations Board what we felt was-

Mr. Mackasey: Why did it take so long?

Mr. A. Masters: I think a concern as to whether or not companies should be identified or just the association should be identified. It was just a difficult situation for them to come to grips with. But in 1980 they came to grips with it . . .

Mr. Mackasey: What was the philosophy in 1972 behind it?

Mr. A. Masters: The philosophy in 1972 was one contract, one port, one employers' group, one bargaining agent, and one union—or several unions, but again, with one contract for like work.

Mr. Mackasey: I have the funny feeling from reading your brief and from your reference to the Labour Board that that philosophy is not clearly as explicit as you would like it to be.

Mr. A. Masters: It was fine until about a year and a half ago.

[*Traduction*]

M. Mackasey: Et les employeurs, en raison de cette fragmentation, étaient trop faibles face à des syndicats puissants.

M. A. Masters: Exactement.

M. Mackasey: Si bien que maintenant, avec l'article 132, vous avez une accréditation des employeurs.

M. A. Masters: Oui.

M. Mackasey: Vous avez une association patronale qui négocie pour les employeurs de quels ports?

M. A. Masters: Dans tous les ports d'une région géographique donnée.

M. Mackasey: Mais votre association se situe où maintenant?

M. A. Masters: De Hamilton à Halifax.

M. Mackasey: Et cela marche raisonnablement bien.

M. A. Masters: Oui.

M. Mackasey: Les syndicats, eux aussi, négocient . . .

M. A. Masters: Collectivement.

M. Mackasey: . . . collectivement. Vous avez donc l'égalité que vous souhaitiez.

M. A. Masters: Dans certains ports vous pouvez avoir deux ou trois sections syndicales, mais . . .

M. Mackasey: Pensez-vous que le libellé de l'article 132 pourrait être amélioré? Ce serait le moment. Y a-t-il un problème? Le principe fondamental est que le patronat parle d'une voix et les travailleurs parlent d'une voix . . .

Une voix: C'est cela.

M. Mackasey: Y a-t-il des dérogations à ce principe, qui se produiraient en ce moment?

M. A. Masters: La loi a été adoptée en 1972. Il nous a fallu attendre jusqu'en 1980 que la Commission canadienne des relations de travail nous donne ce que nous jugions . . .

M. Mackasey: Pourquoi a-t-il fallu si longtemps?

M. A. Masters: Je crois qu'il s'agissait de savoir si les entreprises devaient être identifiées ou uniquement l'association. Cela a été un cas très difficile à trancher, mais en 1980 elle l'a fait . . .

M. Mackasey: Quel était le principe suivi en 1972?

M. A. Masters: Le principe, en 1972, était une convention, un port, un groupement d'employeurs, un agent négociateur et un syndicat—ou plusieurs syndicats, mais une seule convention pour tous les travaux similaires.

M. Mackasey: Je retire l'impression de la lecture de votre mémoire et de ce que vous disiez de la décision de la commission que ce principe n'est pas aussi clairement établi que vous le souhaiteriez.

M. A. Masters: Tout allait très bien jusqu'il y a environ 18 mois.

[*Text*]

Mr. Mackasey: And what happened then?

Mr. A. Masters: The two vice-chairmen who had made decisions in this area fairly consistently left the board and we now have had four decisions . . .

Mr. Mackasey: Vice-president of what?

Mr. A. Masters: Vice-chairmen of the Canada Labour Relations Board.

Mr. Mackasey: I am very rusty. I apologize.

Mr. A. Masters: There were two vice-chairmen of the Canada Labour Relations Board who left the board. They had been making the decisions predominently in our area. They have been replaced and there are now three chairmen making decisions and they all have different philosophies. Our problem, we think . . .

Mr. Mackasey: Their philosophy is not important. It is the intent of the law.

Mr. A. Masters: That is our view.

Mr. Mackasey: And you feel the intent of the law is not coming through quite as clearly as it should?

Mr. A. Masters: Exactly.

Mr. Mackasey: And if it does not, if we keep getting this fragmentation or these contrary decisions periodically, we are going to destroy the harmony we have on the waterfront.

Mr. A. Masters: Exactly.

Mr. Mackasey: So have you any recommendations as to how that would be strengthened?

Mr. A. Masters: We suggest that their concern is in the fact that there is not a mechanism for representation, or a test for fair representation. We suggest that that is true, and maybe there should be. We suggest that possibly the employer's association should be subject to review under proposed Section 136 by its members. That is a valid complaint which was not built into 1972 . . .

Mr. Mackasey: So you feel some employers were forced into your association and should have somewhere to go with their grievance?

Mr. A. Masters: Internally we have the structures to deal with it. But it seems clear that the board is concerned about that, and we agree that such an amendment would be useful.

Mr. Mackasey: I want to change all that, Mr. Masters, and I think this is the appropriate time to make that change. I would hate to see us go back to the chaos of the 1960s, because the philosophy that proved to be successful in bringing harmony to the waterfront would be lost by well-meaning new vice-presidents who do not understand what the hell was going on in those years. This is the time to improve that.

Mr. A. Masters: We share that view.

Mr. Mackasey: I have another point that worries me. I am just trying to improve what is good. It has come up periodi-

[*Translation*]

M. Mackasey: Et qu'est-il arrivé alors?

M. A. Masters: Les deux vice-présidents qui avaient pris presque toutes les décisions sont partis, et nous avons maintenant . . .

M. Mackasey: Vice-présidents de quoi?

M. A. Masters: Vice-présidents de la Commission canadienne des relations de travail.

M. Mackasey: Je suis très rouillé. Veuillez m'excuser.

M. A. Masters: Deux vice-présidents sont donc partis. Ils avaient pris la majorité des décisions dans notre secteur; ils ont été remplacés, et il y a maintenant trois présidents qui décident et qui ont tous une attitude différente. Le problème, à notre sens . . .

M. Mackasey: Leur attitude ne compte pas beaucoup, ce qui compte, c'est l'esprit de la loi.

M. A. Masters: C'est ce que nous pensons aussi.

M. Mackasey: Et vous dites que l'esprit de la loi n'est plus appliqué aussi clairement qu'il le devrait.

M. A. Masters: Exactement.

M. Mackasey: Et si cette fragmentation se poursuit, si ces décisions contraires continuent d'être prises à intervalle régulier, nous allons détruire l'harmonie qui règne actuellement sur les quais.

M. A. Masters: Exactement.

M. Mackasey: Avez-vous donc des recommandations à formuler pour y remédier?

M. A. Masters: Le problème semble être qu'il n'existe pas de mécanismes ou de critères assurant une juste représentation. C'est peut-être vrai, et peut-être faudrait-il prévoir un tel mécanisme. L'association patronale devrait pouvoir être censurée par ses membres, et une telle disposition intégrée à l'article 136. C'est une doléance valide, et rien n'est prévu dans le texte de 1972 . . .

M. Mackasey: Vous pensez donc que certains employeurs ont été contraints d'adhérer à votre association et devraient disposer d'un recours, d'une possibilité de grief?

M. A. Masters: Nous avons des structures pour cela au niveau interne, mais il semble bien que la commission s'inquiète de cet aspect, et nous reconnaissons qu'un amendement dans ce sens serait utile.

M. Mackasey: Je veux changer tout cela, monsieur Masters, et je crois que c'est le bon moment pour le faire. Je n'aimerais pas que l'on revienne au chaos des années 60, et il ne faudrait pas que les excellents principes qui ont ramené l'harmonie sur les quais soient sapés par de nouveaux vice-présidents bien intentionnés mais ignorants de l'enfer qui existait dans les ports à cette époque. Le moment est venu d'apporter ces améliorations.

M. A. Masters: Nous sommes d'accord.

M. Mackasey: Il y a un autre élément qui me gêne et qui a été évoqué à plusieurs reprises ici. Il me semble que ce dont

[*Texte*]

cally here. It seems to me that what we really need in this country is a Labour Code and a Labour Standards Code. There are two groups of employees in the federal jurisdiction: those who are non-unionized, who need the government to provide the standards. That was the purpose of the Labour Standards Code. But it seems to me it is working against the best interests of labour if we do not recognize a Labour Code, in the sense that the Labour Code sets up the framework where management and labour can negotiate in good faith. You have very sophisticated unions in the air industry, in the trucking industry, in CNR and Bell. Do you see any advantage to the opting-in or opting-out concept that we discussed briefly with labour this morning?

• 1240

Mr. A. Masters: Without question, we have made that recommendation.

Mr. Mackasey: Why would Labour be reluctant?

Mr. A. Masters: I do not know that they are reluctant, other than . . . We are daily practitioners here. The congress has some difficulties, because we are dealing with the unions belonging to the congress. From our point of view, the unions we do business with seek mutual exemptions in safety, seek agreements under the opting out provisions of Part V and Part IV. There is no opting out provision in Part III and that is the one we are recommending.

Mr. Mackasey: I do think government has to interfere in the field of safety. I do not think labour negotiation has done justice to safety. But I am appalled at the provisions of proposed Section 105, which suggest that some well-meaning person who makes a decision for which he is hired can find himself, a month later, hauled before a court and fined for exerting judgment. It might have been the wrong judgment, but it was made in good faith.

Mr. A. Masters: Whether or not the company was prosecuted.

Mr. Mackasey: That is right. I know what I would do if I were that fellow, I would never make a decision.

Mr. A. Masters: That is our problem.

Mr. Mackasey: I would hope that the Labour department is listening and will do something about proposed Section 105, because that is more stringent, more discriminatory than it is under the consumer legislation dealing with corporations in general. I just think that is bad. I think it needs to be improved. Thank you, Mr. Chairman.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you, Mr. Mackasey.

Mr. Wenman, you have the floor, if you want it.

Mr. Wenman: Yes, I do. Thank you. On page 14 of your brief you talk about the issue of public safety. I think we do

[*Traduction*]

nous avons vraiment besoin dans notre pays est un Code du travail et un Code des normes de travail. Deux groupes de travailleurs relèvent de la compétence fédérale: ceux qui ne sont pas syndiqués et qui ont besoin que le gouvernement établisse les normes. Le Code canadien des normes de travail a été créé pour cela, mais c'est aller à l'encontre des intérêts des travailleurs que de ne pas reconnaître également la nécessité d'un Code du travail, dans la mesure où c'est lui qui dessine le cadre dans lequel patronat et syndicat peuvent négocier de bonne foi. Nous avons des syndicats très sophistiqués dans les transports aériens, dans les transports routiers, au CN et chez Bell. Voyez-vous un avantage à la liberté de participation ou de désistement dont nous avons brièvement parlé avec les syndicats ce matin?

M. A. Masters: Certainement, nous avons fait cette recommandation.

M. Mackasey: Pourquoi les syndicats seraient-ils réticents?

M. A. Masters: Je ne savais pas qu'ils sont réticents, sinon que . . . Nous sommes aux prises avec le réel ici. Le congrès éprouve quelques difficultés, car nous traitons avec les syndicats qui appartiennent au congrès. À notre sens, les syndicats avec lesquels nous traitons demandent des exemptions réciproques sur le plan de la sécurité, cherchent à se désister des dispositions des parties V et IV. Il n'y a pas de possibilité de désistement à la partie III et nous recommandons de l'inclure.

M. Mackasey: Je crois que le gouvernement a son mot à dire sur le plan de la sécurité. Je ne crois pas que les négociations avec les syndicats tiennent suffisamment compte de l'impératif de sécurité. Je suis atterré par les dispositions du projet d'article 105 par lequel une personne bien intentionnée qui prend une décision qui relève de la tâche pour laquelle on l'a recrutée peut se trouver traînée en justice un mois plus tard et frappée d'une amende pour avoir fait preuve de jugement. Le jugement peut ne pas avoir été bon, mais il aura été fait de bonne foi.

M. A. Masters: Que l'entreprise soit poursuivie ou non.

M. Mackasey: Exactement. Je sais ce que je ferais à la place de ce type-là, je ne prendrais jamais de décision.

M. A. Masters: C'est notre problème.

M. Mackasey: J'espère que le ministère du Travail écoute et changera ce projet d'article 105, car il est beaucoup plus sévère, beaucoup plus discriminatoire que toutes les dispositions de la législation sur la consommation touchant les entreprises en général. Je trouve cela très mauvais, et il faut l'améliorer. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président suppléant (M. Dubois): Je vous remercie, monsieur Mackasey.

Monsieur Wenman, je vous donne la parole, si vous la voulez.

M. Wenman: Oui, je vous remercie. À la page 14 de votre mémoire vous parlez de la sécurité publique. Je pense que nous

[*Text*]

have to have a concern not only for employees and employers but for public safety. I was very pleased to see your mention of that concern in your brief, but I noticed that you specifically did not follow it with any suggested amendment.

Is the type of amendment you would be thinking of something along this line? If we are looking at proposed Section 83.(1)(*g*), for example, it says:

> report to his employer any thing or circumstance in a work place that is likely to be hazardous to the safety or health of the employee or any of his fellow employees;

Perhaps you could add a phrase like this:

> or other persons having rightful access to the work place

Is that the kind of suggestion that you are saying might be brought forward? Are you for that, against that? Is that what you are pointing toward?

Mr. A. Masters: What we are concerned about is the primacy of the Code versus the Canada Shipping Act, the air regulations, the railway legislation. We know which comes first, but we do not that it should, we do not know that that has been made clear enough.

As to whether or not, under the responsibility sections, the public is brought in, there are some worrisome situations there, but I think we are addressing the more fundamental one, which is that it looks as though we are going to get government by regulation in the main area of primacy. We seem to think that is an unknown and we do not know how to cope with it.

Mr. Wenman: The broader issue of public safety in the workplace is not of special concern to you, then?

Mr. A. Masters: No. I think that is covered. It says, where it is under the control of the employer. Certainly, when you get into the areas like the Post Office, to what degree they would have to tell different people who are in there buying stamps about things that may be going on in the area is a moot point and could be very difficult, the way the legislation has been drafted . . . but hopefully that will be corrected, in some form.

Mr. Wenman: You mentioned a problem with balance and equity, employer versus employee. Are you suggesting that maybe there should be some kind of penalty that the board could impose on an employee who abuses the right to refuse to work . . . I notice that penalties were talked about by the NDP in a previous suggestion—an increase in penalties?

Mr. A. Masters: The inequity in penalties, we think, is the fact that an employer, a supervisor can be prosecuted and no one else, no employee on the other side of the equation can be, or should be. We are saying that that, in itself, is not a decent balance.

Mr. Wenman: In proposed Section 92, it says that a safety committee shall be set up in any workplace at which 20 or more employees are normally employed. What do you think is meant by "normally employed"? Do you think they mean part-time employees, seasonal, apprentice, trainees, or . . . ?

[*Translation*]

devons nous préoccuper non seulement de la sécurité des employés et des employeurs mais également de celle du public. Je suis très satisfait de voir que vous en parlez dans votre mémoire, mais je remarque que vous ne proposez aucun amendement à ce sujet.

Est-ce que vous songeriez à un amendement comme celui-ci? Si je regarde, par exemple, le projet d'article 83(1)*g*), je lis:

> signale à son employeur tout objet ou toute circonstance qui se présente dans un lieu de travail et qui est susceptible d'être hasardeuse pour la sécurité ou pour la santé de l'employé ou de ses compagnons de travail;

Peut-être pourrait-on y ajouter une phrase comme celle-ci:

> ou d'autres personnes ayant légitimement accès au lieu de travail.

Seriez-vous en faveur de quelque chose de ce genre? Ou bien y seriez-vous opposé? Que proposez-vous?

M. A. Masters: Ce qu'il faut, c'est bien affirmer la primauté du Code sur la Loi sur les transports maritimes, sur la réglementation des transports aériens et des chemins de fer. Nous savons ce qui prime, mais cela n'est pas dit assez clairement.

Je ne sais pas s'il faut mentionner ou non le public dans les dispositions sur la responsabilité, encore qu'il existe là parfois des situations inquiétantes, mais nous nous préoccupons du problème plus fondamental qui est que l'on ne sait pas très bien quel texte de loi prime. Cela semble être une inconnue et les gens ne savent pas trop quoi faire.

M. Wenman: Le problème plus vaste de la sécurité du public sur le lieu de travail ne vous inquiète donc pas particulièrement?

M. A. Masters: Non. Je crois que c'est couvert. On parle ici des «lieux qui sont sous le contrôle de l'employeur». Dans le cas d'un bureau de poste, par exemple, dans quelle mesure faudra-t-il dire à tous les membres du public qui viennent acheter des timbres tout ce qui se passe. Cela pourrait être très difficile, vu la façon dont cela est libellé, mais j'espère qu'on pourra trouver une solution.

M. Wenman: Vous avez parlé tout à l'heure d'équilibre et d'équité, employeur contre employé. Pensez-vous qu'il faudrait prévoir une sanction que la commission pourrait imposer à un employé qui abuse du droit de refuser de travailler—j'ai remarqué que le NPD a proposé un renforcement des sanctions.

M. A. Masters: L'injustice, à notre sens, est que l'employeur, le contremaître, peuvent être poursuivis et personne d'autre, certainement pas l'employé. Nous disons que cela ne constitue pas un bon équilibre.

M. Wenman: Le projet d'article 92 prévoit qu'un comité de la sécurité soit mis sur pied partout où travaillent habituellement au moins 20 employés. À votre avis, qu'entend-on par «habituellement»? Cela s'appliquera-t-il aux employés à temps

[*Texte*]

Mr. A. Masters: I do not think there is too much problem there. We think where committees have been set up on a national basis they should be destroyed by a regional safety officer. We think the Minister should retain some powers that he has not retained and we are worried about that. We would like to see the Minister, who has a national or finer balance than a region might necessarily have, and we are concerned about that.

• 1245

Mr. Wenman: Does the number of 20 or more employees make any difference, or is it just a relative number? Is 10 any different, or 30—is there any concern over that?

Mr. A. Masters: No.

Mr. Wenman: None at all.

Mr. Chairman, I have some more specifics on the legislation itself, but you have asked what the hurry is. Instead of asking the question, can you answer this: Why did the government wait so long to introduce this Bill and then delay further in Second Reading by 18 days and then further by reference to here . . .

Mr. A. Masters: I do not think that is fair question for us.

Mr. Wenman: Not a fair question for you?

The Acting Chairman (Mr. Dubois): I do not think it is a fair question, Mr. Wenman; it is not . . .

Mr. Mackasey: How could he know what the government was thinking?

The Acting Chairman (Mr. Dubois): He represents an organization; he is not representing the government or a Minister.

Mr.Wenman: I will ask that of the Minister again. Under the current circumstances, as you see this Bill before us now, with the pressure you have been under to produce this brief, the pressure this committee is now under, the pressure the House of Commons will be under, and looking at the circumstances we find ourselves in, should we take the point of view of the CLC and say well, at least it does give some benefit to workers so we should maybe just send it back to the House and proceed with it as is and then hopefully correct, expand or improve it later? Or do you think we should try to make some of these amendments you are suggesting, and send it back with amendments? Or do you suggest that it should be referred in some way for further study and analysis at a later date?

Mr. A. Masters: We have worked as quickly as we could humanly work to bring forth our recommendations. We can accept all the other parts of the legislation except the ones where we have made recommendations, and we would like to hope that you would give those recommendations the seriousness we have tried to give them. We have accepted a lot of things throughout this legislation which we probably could do

[*Traduction*]

partiel, aux travailleurs saisonniers, aux apprentis, aux stagiaires ou . . .

M. A. Masters: Cela ne pose guère de problème. Nous pensons que là où des comités ont été institués au niveau national, ils devraient être remplacés par un agent régional de la sécurité. Nous pensons que le ministre devrait conserver certains pouvoirs qu'il cède ici et nous nous nous en inquiétons. Nous aimerions que le ministre exerce des responsabilités, car il a une vision nationale peut-être plus fine que ne peut l'avoir une région.

M. Wenman: Est-ce que le chiffre de 20 est important à vos yeux, ou bien importe-t-il peu? Préféreriez-vous 10, ou 30, ou bien cela ne vous préoccupe-t-il pas?

M. A. Masters: Non.

M. Wenman: Pas du tout.

Monsieur le président, j'aurais quelques questions précises à poser sur la loi elle-même, mais vous demandez quelle est l'urgence. Pourriez-vous me dire, à votre avis, pourquoi le gouvernement a attendu si longtemps avant d'introduire ce projet de loi et l'a retardé ensuite encore de 18 jours en deuxième lecture et ensuite . . .

M. A. Masters: Je ne crois pas qu'il soit très juste de nous poser cette question.

M. Wenman: Ce n'est pas juste de vous la poser?

Le président suppléant (M. Dubois): Je ne crois pas que ce soit une question juste, monsieur Wenman; ce n'est pas . . .

M. Mackasey: Comment pourrait-il savoir ce qui motive le gouvernement?

Le président suppléant (M. Dubois): Il représente une organisation; il ne représente pas le gouvernement ni un ministre.

M. Wenman: Je reposerai la question au ministre. Dans les circonstances actuelles, tel que vous voyez ce projet de loi, avec la hâte avec laquelle vous avez dû rédiger ce mémoire, la hâte avec laquelle nous devons maintenant travailler dans ce Comité, la hâte avec laquelle la Chambre des communes va devoir décider, au vu de ces circonstances, partagez-vous le point de vue du CCT pour dire que, à tout le moins il y a là quelques avantages pour les travailleurs et qu'il vaut donc mieux adopter ce texte en espérant pouvoir le rectifier ou l'améliorer plus tard? Ou bien pensez-vous qu'il vaudrait mieux apporter certains des amendements que vous proposez et renvoyer le texte à la Chambre avec ces amendements? Ou bien pensez-vous qu'il faudrait plutôt attendre et étudier et analyser davantage tout cela à une date ultérieure?

M. A. Masters: Nous avons travaillé aussi rapidement qu'il est humainement possible de le faire pour formuler nos recommandations. Nous acceptons toutes les dispositions du projet de loi auquel nous ne proposons pas de modifications, et j'espère que vous examinerez ces recommandations avec tout le sérieux que nous leur avons nous-mêmes consacré. Nous avons accepté beaucoup de choses dans ce texte dont nous nous

[*Text*]

without. However, these are things we say we have difficulties with and we would like to believe you would take a look at that, and through the expert opinions of the people who are associated with this legislation attempt to come forward with some modifications that approach the kinds of problems we are foreseeing, not just assume that because we are employers, and because employers have been around for a long time, everybody is anti-labour.

We have been trying to say that this group of people is fully unionized. We are not from an era where we say we want to get rid of trade unions. That is crazy talk. We are here to say that we are unionized; please respect the fact that there has to be a balance between two people who negotiate, so do not create an imbalance. It is our view that there are some inequities here that create an imbalance and we do not think that should be the case. That is our whole case. If you can accept the proposition that some of these imbalances can be changed, then we say pass the legislation and do it tomorrow.

Mr. Wenman: In other words, you think that if we can consider your amendments, hear them and understand them, and then either accept or reject them, as far as you are concerned the legislation can go ahead. It is not that bad legislation. Is that what you are saying? Or is it?

Mr. A. Masters: With these changes, it could become reasonable.

Mr. Mackasey: Could become or will be. Are you anti-labour, Mr. Masters?

Mr. A. Masters: No, sir.

Mr. Mackasey: Did you learn under a good boss?

An hon. Member: That is a leading question.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Do you have some other questions?

Mr. Wenman: Yes, but I think it could be more important if I spend time trying to finish reading their brief, since it was not read into the record. I will have to find time to read it and study it, and I think that might be more important at the moment. I would hope that we will also have a few items of business to clear up before we go, so we will have to look at those in the last 10 minutes.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): We do not have a quorum right now, Mr. Wenman.

Mr. Wenman: I think we could do it by consensus. They are small issues.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): The NDP are not here . . .

Mr. Wenman: Mr. Mackasey will want to hear these, I am sure.

The National Association of Women and the Law has asked to appear, and has apparently said that the National Action Committee on the Status of Women is willing to share time with them, so it would not be any additional time. Can you see

[*Translation*]

passerions facilement. Nous avons fait ressortir les éléments qui nous font problème et nous espérons que vous les examinerez de près, avec l'aide des experts qui ont travaillé à ce projet de loi, afin de remédier à ces difficultés, et que vous ne vous contentiez pas de dire que nous sommes automatiquement hostiles aux syndicats, aux travailleurs, par le seul fait que nous sommes le patronat.

Vous savez que tous nos travailleurs sont pleinement syndiqués. Il est bien fini le temps où l'on pouvait parler de supprimer les syndicats, ce serait aberrant. Les syndicats existent, mais il faut pour cette raison qu'il y ait un équilibre entre les partenaires aux négociations collectives et nous vous demandons de ne pas introduire de déséquilibre. A notre sens, il y a là quelques injustices qui créent un déséquilibre, et cela nous paraît pernicieux. Nous ne disons rien d'autre. S'il est possible de rectifier ces déséquilibres, alors nous disons qu'il faut adopter le projet de loi et le faire demain.

M. Wenman: Autrement dit, vous nous demandez d'examiner vos amendements, de bien les comprendre, ensuite de les accepter ou de les rejeter et que, alors, la législation pourra être adoptée. Elle ne vous semble pas mauvaise. Est-ce là votre position.

M. A. Masters: Elle nous paraît assez raisonnable, avec les changements que nous demandons.

M. Mackasey: Elle pourrait devenir ou sera raisonnable. Êtes-vous opposé au syndicat, monsieur Masters?

M. A. Masters: Non monsieur.

M. Mackasey: Avez-vous appris sous les ordres d'un bon chef?

Une voix: Ce n'est pas une question objective.

Le président suppléant (M. Dubois): En avez-vous d'autres?

M. Wenman: Oui, mais je crois qu'il serait plus utile que je finisse de lire ce mémoire puisqu'il n'a pas été lu. Il faudra que je trouve le temps de le lire et de l'étudier et c'est peut-être ce que je pourrais faire de mieux pour le moment. Nous aurons probablement également quelques questions de procédure à régler dans les 10 dernières minutes de séance.

Le président suppléant (M. Dubois): Nous n'avons pas de quorum pour le moment, monsieur Wenman.

M. Wenman: Nous pourrions le faire par accord mutuel. Ce sont de petites choses.

Le président suppléant (M. Dubois): Le NPD n'est pas représenté.

M. Wenman: Je suis sûr que M. Mackasey voudra entendre ce que je propose.

L'Association nationale des femmes et du droit a demandé à comparaître et semble avoir indiqué que le Comité national d'action de la situation de la femme est disposé à partager avec elle son temps de comparution. Cela ne prendra donc pas plus longtemps que prévu. Voyez-vous une raison de ne pas

[*Texte*]

any reason why we should not hear them at the same time, in the same timeframe? I recommend that we do hear them.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Before I answer your point, Mr. Wenman, I will say thank you to the group in front of us. We appreciate your presentation and your brief. I hope if, were Mr. Wenman to ask you, that some staff of your group will be present during clause-by-clause consideration or as we hear from other witnesses. Or if we ask some questions privately or publicly to your group, you will be available. It is very important for us to have your counsel or your advice. Thank you very much for coming, sirs.

• 1250

Mr. Wenman: I have one other point. Dr. Prossin will come, but it will require that the committee pays his airfare here. He is a university academic.

An hon. Member: We need a quorum.

Mr. Wenman: We need a quorum to pass that motion?

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Yes.

Mr. Wenman: Do you think there will be any problem with that on the other side?

Mr. Mackasey: I think the women are prepared to share. What is the difference? They could even come without our permission and would not know the difference.

Mr. Wenman: No. That is no problem on that one.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Concerning the women's group, I do not think there is a problem.

Mr. Wenman: If we come to a motion, will we have any problem paying Dr. Prossin's expenses as far as you can see?

Mr. Mackasey: Is that a new witness?

Mr. Wenman: No, no, we agreed.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): He is a doctor who wants to appear. Mr. Wenman asked me if we could have the doctor who wanted to appear.

So when we have a quorum this afternoon . . .

Mr. Wenman: The clerk could inform that it appears that the motion . . .

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Wenman, when we have a quorum when we start this afternoon we will pass this motion for the doctor. Concerning the women's group, I think there is no problem with all parties.

We are adjourned until 3.30 this afternoon.

[*Traduction*]

entendre cette association en même temps, à la même heure? Je recommande que nous les invitions.

Le président suppléant (M. Dubois): Avant de vous répondre, monsieur Wenman, je vais remercier les témoins que nous venons d'entendre. Nous apprécions beaucoup vos remarques et votre mémoire. J'espère, si M. Wenman vous le demande, que certains membres de votre groupe pourront venir lors de l'étude article par article ou lors de l'audition d'autres témoins. Ou du moins que vous répondrez, en public ou en privé, aux questions que nous pourrions vous poser. Vos conseils nous sont précieux. Merci beaucoup d'être venus, messieurs.

M. Wenman: Il y a autre chose. M. Prossin va venir, mais il faudra que le Comité lui rembourse son billet d'avion. M. Prossin est un universitaire.

Une voix: Nous avons besoin du quorum.

M. Wenman: Nous avons besoin du quorum pour adopter une motion?

Le président suppléant (M. Dubois): Oui.

M. Wenman: Croyez-vous que certains y verraient un problème en face?

M. Mackasey: Puisque les femmes sont disposées à partager, quelle différence? Elles pourront même venir sans notre permission et nous ne verrions pas la différence.

M. Wenman: Non. Pas de problème à ce sujet.

Le président suppléant (M. Dubois): Je ne vois pas de problème en ce qui concerne la comparution de l'association féminine.

M. Wenman: Lorsque la motion sera présentée, prévoyez-vous des difficultés concernant le paiement des frais de M. Prossin?

M. Mackasey: Est-ce un nouveau témoin?

M. Wenman: Non, non, il est prévu.

Le président suppléant (M. Dubois): C'est un universitaire qui souhaite comparaître. M. Wenman demande si nous pouvons entendre l'universitaire qui voulait comparaître.

Donc, lorsque nous aurons le quorum cet après-midi . . .

M. Wenman: Le greffier pourrait nous informer lorsque la motion pourra . . .

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Wenman, si nous avons le quorum au début de la séance de l'après-midi, nous adopterons cette motion. En ce qui concerne l'association féminine, je ne crois pas qu'il y ait de problème.

La séance est levée jusqu'à 15h30.

[*Text*]
AFTERNOON SITTING

• 1532

Le vice-président: Nous poursuivons l'audition des témoignages au sujet du projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière. Nous accueillons maintenant l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Je demanderais au vice-président de ce groupe de s'identifier et de nous présenter les gens qui l'accompagnent.

Mr. Albert Burke (Executive Vice-President, Public Service Alliance of Canada): Thank you, Mr. Chairperson, members of the committee. I would like to introduce to you the members of the Alliance that are with me here. We have Louise Hall, who is in charge of our Health and Safety Section within the Alliance; Navin Parekh is the Director of Collective Bargaining; Jean Bergeron is the Executive Vice-President of the Public Service Alliance. My name is Albert Burke.

We would like to thank the committee for the opportunity to present this brief on behalf of the Public Service Alliance of Canada. From the outset of this presentation, because of the importance of this proposed legislation for the health and safety of Canadian workers, we urge you to ensure its adoption before the House rises for the summer recess.

We will be pleased to respond to any questions you may have after we have completed our presentation.

The Public Service Alliance of Canada is a bargaining agent representing approximately 180,000 of the near 500,000 federal government workers. About 170,000 of the Alliance members are governed by the Public Service Staff Relations Act, Part I of Schedule I, which includes the government departments and agencies overseen by Treasury Board. A further 2,000 are governed by the Public Service Staff Relations Act, Part II of Schedule I. These separate employers include Communications Security Eestablishment, Social Sciences and Humanities Research Council, staff of Non-Public Funds, Office of the Auditor General, etc. Another 7,500 members are scattered throughout the federal jurisdiction covered by the Canada Labour Code.

• 1535

Contrary to popular belief, only 30% of the federal public sector are clerical and office workers. The remainder work in technical and operational fields which involve not only the great variety of jobs found in the private sector, but also a number of jobs that do not exist elsewhere, such as the Coast Guard activities, customs inspection, specialized laboratory research, and the production of radioactive isotopes.

As workers in the federal public sector, alliance members face an overwhelming range of hazards as part of their daily work. Many are expected to work in locations and conditions

[*Translation*]
SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

The Vice-Chairman: We continue hearing witnesses about Bill C-34, an Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act. We welcome now the Public Service Alliance of Canada.

I will ask the vice-president of this group to identify himself and to introduce his colleagues.

M. Albert Burke (vice-président exécutif, Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci, monsieur le président, membres du Comité. Je voudrais vous présenter les membres de l'Alliance qui sont ici avec moi. Nous avons Louise Hall, responsable de la section de la santé et de la sécurité; Navin Parekh est directeur des négociations collectives et Jean Bergeron est vice-président exécutif de l'Alliance de la Fonction publique. Je suis Albert Burke.

Nous tenons à remercier le comité de la possibilité qu'il nous offre de présenter ce mémoire au nom de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Ce projet de loi est très important pour la santé et la sécurité des travailleurs canadiens. Voilà pourquoi nous saisissons cette occasion pour vous enjoindre d'assurer son adoption avant la clôture de la session pour les vacances d'été.

Il nous fera plaisir de répondre à vos questions dès que la présentation sera terminée.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur, qui représente environ 180,000 des quelque demi-million de travailleurs du gouvernement fédéral. Environ 170,000 membres de l'Alliance sont assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Partie I, Annexe. Il s'agit des employés des ministères et des agences du gouvernement administrés par le Conseil du Trésor. En outre, 2000 membres sont assujettis à la Partie I de l'Annexe II de la LRTFP, applicable aux «employeurs distincts» comme le Centre de la sécurité des télécommunications et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, le personnel des Fonds non publics et le bureau du Vérificateur général du Canada, etc. Il y a aussi 7500 membres répartis dans l'ensemble de l'appareil fédéral, qui sont régis par le Code canadien du travail.

Contrairement aux idées reçues, seulement 30 p. 100 des employés du secteur public fédéral sont des commis ou des employés de bureau. Les autres employés exercent dans les secteurs techniques et d'exploitation et sont affectés non seulement à une grande diversité d'emplois, comme dans le secteur privé, mais aussi à bon nombre d'autres emplois qui n'existent nulle part ailleurs, comme les activités de la garde côtière, l'inspection des douanes, la recherche spécialisée en laboratoire et la production d'isotopes radioactifs.

Comme employés du secteur public fédéral, les membres de l'Alliance sont exposés à une gamme effarante de risques dans l'accomplissement de leur travail quotidien: De nombreux

[*Texte*]

which other workers are warned to avoid, as weather observers, avalanche observers, fire fighters, park wardens, etc. Many face daily an increasingly violent society: customs inspectors, penitentiary guards, immigration officers, and many others. Many are exposed to a variety of health risks, such as cancer-causing chemicals, high-risk substances, and biological hazards: for example, research workers in toxic laboratories and radio-isotope production, explosive inspectors, meat and poultry inspectors, etc. Many office workers fare no better in crowded, noisy, air-contaminated, poorly ventilated, and improperly designed workplaces, compounded with the introduction of new technology which is attended by problems and concerns.

As demonstrated by Labour Canada statistics in 1982-1983, the federal public sector is a dangerous place to work in. There were 20 fatalities, double the total from the previous year. There were 31,000 reported injuries. Over 18,000 of these resulted in lost time. The total cost to taxpayers in workers' compensation for the year was $40 million; an increase of 20% over the previous year. These statistics are conservative, perhaps by as much as 40%, since they are based on reported and accepted claims only. Federal workers are often encouraged to take regular sick leave rather than jeopardize personnel records and workplace-related claims or face frustrating delays involving claiming workmen's compensation. Many accidents and diseases are not recognized as work-related by the compensation system, the medical profession, or the workers themselves. In addition, the wear and tear on the human body over time from stress and daily exposure to low levels of toxic substances go uncounted.

While some of our members enjoy the limited health and safety protection offered by Part IV of the Canada Labour Code, the health and safety of most of our members under the Public Service Staff Relations Act, Part I, is overseen only by Treasury Board's guide-lines, procedures, or policies. Many alliance members working for separate employers have no protection whatsoever. It is because of the frustrations resulting from dealing with the government and its role as employer and the lack of legal redress that PSAC members had their triennial convention in 1979 endorse the following mandate, in policy 17, which is one of our own standing policies:

To promote greater emphasis on employee health and safety in legislation including union and employee rights and

[*Traduction*]

membres doivent travailler à des endroits et dans des conditions de travail dont les autres travailleurs sont conseillés d'éviter: par exemple, les observateurs de la météo, ceux qui surveillent les avalanches, les pompiers, les gardiens de parc, etc. Plusieurs membres sont aux prises avec le spectre quotidien d'une société de plus en plus violente. Par exemple, les inspecteurs des douanes, les gardiens de pénitencier, les agents d'immigration, etc. Nombre de membres sont exposés à une diversité de risques à la santé comme les produits chimiques cancérigènes, les substances présentant un risque élevé et les dangers biologiques: par exemple, les chercheurs dans les laboratoires de produits toxiques et ceux affectés à la production de radio-isotopes, les inspecteurs des explosifs, les inspecteurs de la viande et de la volaille, etc. Le sort d'un grand nombre d'employés de bureau n'est guère mieux car ceux-ci doivent travailler dans des endroits bondés, bruyants, mal aérés, mal conçus dont l'air est vicié, situation à laquelle s'ajoute l'introduction de la technologie nouvelle et les problèmes et préoccupations que cela entraîne.

Comme en témoignent les données statistiques du Travail Canada (1982-1983), le secteur public fédéral est un lieu de travail dangereux. Il y a eu 20 décès, soit le double de l'année précédentes. Au total, 31,000 blessures ont été signalées et, de ce nombre, plus de 18,000 ont occasionné une perte de temps de travail. Pendant l'année, les contribuables ont dû payer 40 millons de dollars en indemnisation des accidentés du travail, une augmentation de 20 p. 100 par rapport à l'année précédentes. Ces données sont bien modestes et représentent peut-être seulement 40 p. 100 de tous les cas puisqu'elles sont basées uniquement sur les cas signalés et sur les demandes d'indemnisation acceptées. Les travailleurs sont souvent encouragés à prendre des congés de maladie plutôt que de compromettre les dossiers du personnel avec des demandes d'indemnisation liées au milieu de travail ou encore, de se retrouver aux prises avec des délais frustrants en faisant une demande d'indemnisation pour accident du travail. Un grand nombre d'accidents et de maladies ne sont pas reconnus par le régime d'indemnisation, par la profession médicale ou même par les travailleurs, comme étant liés au travail. En outre, on ne tient nullement compte de l'usure du corps humain provoquée, au fil des ans, par le stress et l'exposition quotidienne à de faibles concentrations de substances toxiques.

Certains de nos membres jouissent de la protection limitée en matière de santé et de sécurité, en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail. Mais, pour la plupart de nos membres qui sont assujettis à la Partie I, Annexe I, de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les questions de santé et de sécurité font l'objet d'une surveillance uniquement, par le Conseil du Trésor, et sont administrées par une foule de ministères. Et, pis encore, de nombreux membres de l'Alliance qui travaillent chez «des employeurs distincts» ne bénéficient d'aucune protection. Frustrés par leurs rapports avec le gouvernement dans son rôle d'employeur et par l'absence de redressement juridique, les membres de l'Alliance ont donné à leur syndicat, au Congrès triennal de 1979, un mandat consacré dans la déclaration de principe nº 17:

Encouragement d'une importance accrue accordée à l'hygiène et à la sécurité des employés, dans le cadre des lois

[*Text*]

joint responsibility. As a minimum, pressure the government to formally apply the safety provisions of the Canada Labour Code to the Public Service.

This mandate was reconfirmed at the 1982 alliance triennial convention in a similar resolution—I should say "resolutions", really.

Therefore the introduction of Bill C-34, amending the Canada Labour Code, is welcomed by the Public Service Alliance of Canada. While it does not address all of our concerns, it is certainly a major step in the right direction.

Our members have been concerned for a number of years about their lack of health and safety protection under the law. Both the Canada Labour Congress and its statistics on workplace health and safety in the 1980s and our PSAC black paper on the need for health and safety legislation in the federal public sector argue strongly that this reform extending legal protection to our 172 members who currently have none at all is a great improvement.

• 1540

We feel this step, along with the limited consolidation of health and safety legislation, will provide a solid base on which to build the comprehensive mechanism to administer all aspects of federal occupational health and safety, as prescribed in our black paper and the CLC document.

We are very pleased with some of the provisions of Bill C-34, particularly the requirement that joint health and safety committees be, for the most part, compulsory and that the problematic word "imminent" has been removed from Clause 85.(1) regarding withdrawal from dangerous work. The health and safety of workers will be better protected because they would be able to withdraw when they have reasonable cause to believe there is danger. Presently withdrawal applies only to cases of "imminent danger", which is difficult to prove, therefore the provision is seldom used, to the detriment of employees' safety.

Joint health and safety committees are, we believe, the basic cornerstone of improving health and safety in the workplace. They can be a very effective tool for identifying and resolving problems of the workplace. Mandatory committees entrench the basic right of workers to participate in all matters concerning their health and safety.

We are pleased with the detailed list of duties spelled out for employers. Requiring that "employers shall ensure the health and safety of every worker" is a significant improvement over the old wording. This requirement, as well as the detailed duties which follow in proposed Section 82, certainly establish the employer as primarily responsible for the health and safety of their employees while they are at work.

[*Translation*]

ainsi qu'aux droits des employés et aux responsabilités conjointes, au moins (par) l'exercice de pression sur le gouvernement pour qu'il applique officiellement à la Fonction publique les normes de sécurité du Code canadien du travail.

Le mandat fut réaffirmé au Congrès triennal 1982 de l'Alliance dans le texte d'une résolution semblable; en fait, je devrais parler de «résolutions».

Donc, l'Alliance de la Fonction publique du Canada se réjouit de la présentation de la Loi C-34, qui vient amender le Code canadien du travail.

Quoique cette loi n'apaise pas toutes nos préoccupations, il s'agit sûrement là d'un pas important dans la bonne direction. Depuis plusieurs années, nos membres sont conscients que la loi ne protège pas adéquatement leur santé et leur sécurité. Dans leurs documents intitulés «Stratégies de santé et sécurité pour les années 80» et le «Livre noir sur la nécessité d'une loi sur la santé et la sécurité dans le secteur public fédéral», le Congrès du travail du Canada et l'AFPC se sont prononcés très clairement en faveur de cette réforme. Que 172,000 membres qui n'ont présentement aucune protection soient dorénavant protégés par la loi, voilà une amélioration certaine.

A notre avis, le progrès que nous réalisons présentement, appuyé de la consolidation limitée et de la loi sur la santé et la sécurité, saura former une base solide sur laquelle ériger un systàme global visant à administrer tous les aspects de la santé et de la sécurité du secteur public fédéral, tel que prescrit dans notre Livre noir et dans le document du CTC.

Certaines des dispositions du projet de loi C-34 nous ont plu tout particulièrement. Les Comités mixtes de la santé et de la sécurité seraient généralement obligatoires et le mot problématique «imminent» serait rayé de l'article 85.1, relativement au retrait du travail dangereux. La santé et la sécurité des travailleurs seront mieux protégés puisque ces derniers pourront se retirer du travail lorsqu'ils ont une raison valable de croire qu'il y aurait danger. A l'heure actuelle, le retrait ne s'applique qu'au cas de «danger imminent», situation difficile à prouver. Cette disposition ne sert donc que très rarement, et ce au détriment de la sécurité des employés.

A notre avis, les comités mixtes d'hygiène et de sécurité sont la pierre angulaire de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Ils peuvent servir d'outils véritablement efficaces pour identifier et résoudre les problèmes du milieu de travail. Ces comités obligatoires entérinent le droit fondamental des travailleurs de participer aux questions relatives à leur santé et à leur sécurité.

Nous nous réjouissons par ailleurs de la liste détaillée des fonctions établies pour les employeurs. En effet, on a amélioré l'ancien libellé en exigeant que «les employeurs assurent la santé et la sécurité de chaque travailleur». Cette exigence, ainsi que les fonctions détaillées que l'on retrouve à l'article 82, établissent clairement que l'employeur est le premier responsa-

[*Texte*]

In our opinion, clearly specifying employee responsibilities is a positive step as well. Both the old Code and Treasury Board policies are weak in this area.

Finally, we believe that the creation of an advisory council on occupational safety and health is a very positive step. This is consistent with our view that one of the most productive ways to deal with health and safety matters is through consultation between labour, management and government. We trust that the proposed council will provide a forum through which further improvements can be made for workers' health and safety in the federal jurisdiction. We hope that the establishment of new regulations pursuant to this regulation can be accomplished through this joint consultation process.

The alliance favours a strengthening of the Code in areas of sexual harassment, child care leave and maternity leave. These changes have been long overdue in our rapidly changing workforce, with ever-increasing numbers of women working. They will be welcomed by our membership, approximately 50% of which are women.

The alliance welcomes the measures in the proposed legislation to strengthen the Canada Labour Relations Board. We are pleased to see enshrined in law the compulsory dues checkoff. This will make it easier for newly certified groups to negotiate first contracts.

With regard to technological change, we think that the extended notice is an improvement. We do feel this time limit could be extended to allow more time for research on the potential impact of the proposed technological changes.

Finally, in coming back to Part IV, we would like to address the question of enforcement. We strongly recommend that this matter be given the highest priority. It appears to us that there are not enough inspectors to adequately meet the needs of workers currently covered by the Canada Labour Code. With the addition of thousands more workers and workplaces spread across Canada, a larger inspectorate will be required. Labour Canada must be given the necessary funds to meet this need.

• 1545

There can be no doubt in the minds of anyone familiar with either statistics or the workers that sweeping changes are needed to protect the health of workers in a federal jurisdiction. The myth of safe, clean work in the public service has been exploded by the injuries, sickness and death that our members have suffered. Our membership is becoming increasingly concerned about the health and safety and increasingly militant about it.

[*Traduction*]

ble de la santé et de la sécurité de ses employés pendant leurs heures de travail.

A notre avis, il est également important que les responsabilités de l'employeur soient clairement définies. L'ancien Code et les politiques du Conseil du Trésor sont tous les deux faibles dans ce domaine.

Enfin, nous croyons que la création d'un comité consultatif sur la santé et la sécurité au travail représente un geste très positif. Cette initiative concorde parfaitement avec notre opinion, selon laquelle la consultation syndicale/patronale/gouvernementale est une des façons les plus productives de traiter de questions de santé et de sécurité. Nous osons espérer que le comité proposé saura offrir une tribune qui présentera de plus amples possibilités d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs de régie fédérale. Nous espérons que l'élaboration de nouveaux règlements en vertu de cette loi s'effectuera à l'aide de ce processus de consultation mixte.

L'Alliance est en faveur de la consolidation du Code dans les domaines du harcèlement sexuel, des congés pour s'occuper de ses enfants et des congés de maternité. Notre population active, en évolution constante et rapide et qui comprend un nombre toujours croissant de femmes, attend ces changements depuis trop longtemps déjà. Nos membres, dont 50 p. 100 sont des femmes, accueilleront très favorablement ces mesures.

L'Alliance appuie par ailleurs les mesures prévues dans le projet de loi qui vise à renforcer le Conseil canadien des relations du travail. Nous sommes heureux de constater que le précompte obligatoire des cotisations sera enchâsser dans la loi. De cette façon, les groupes nouvellement accrédités pourront plus facilement négocier leur premier contrat.

Relativement aux changements technologiques, nous croyons que la vie prolongée représente une amélioration. A notre avis, ces délais pourraient être prolongés afin d'accorder plus de temps pour la recherche sur les conséquences possibles des changements technologiques proposés.

Enfin, nous aimerions discuter de la mise en application de la Partie IV. Nous recommandons fermement que cette question soit prioritaire. Il semblerait qu'il n'y ait pas suffisamment d'inspecteurs pour répondre de façon adéquate aux questions des travailleurs présentement protégés par le Code canadien du travail. L'embauche de milliers de travailleurs est la multiplication du nombre d'endroits où ils peuvent se trouver de l'emploi à travers le Canada nécessite l'expansion des services d'inspection. Le ministère du Travail doit recevoir les fonds nécessaires pour répondre à ce besoin.

Il n'existe aucun doute dans l'esprit de quiconque connaît bien les statistiques ou les travailleurs qu'il faudra effectuer des modifications d'envergure pour protéger la santé des travailleurs de régie fédérale. Les blessures, les maladies et les décès chez nos membres ont démoli le mythe du travail sain et sécuritaire à la Fonction publique. Nos membres se préoccupent de plus en plus de la santé et de la sécurité au travail et ils sont de plus en plus militants dans ce domaine.

[*Text*]

Over 400 participated in our First National Health and Safety Conference last spring. We have had to double the size of our health and safety section to meet the demands for education and servicing. Over 600 of our members have taken PSAC health and safety courses on their own time. Many others have done this through the federations of labour. More and more locals are establishing union health and safety committees; they are educating themselves about the hazards they face at work and how to prevent them. In the process they are becoming aware of their basic rights, or lack thereof, and the responsibilities of their employers to ensure the health at the workplace.

We believe we are hired as healthy workers and our jobs should not change that in any way. We should be able to age gracefully and enjoy a well-earned retirement.

We welcome Bill C-34. We want to see it passed into law. We have waited long enough. In conclusion, we would like to impress upon the committee our sincere hope that any changes which might be made will be in the interests of the workers whose health and safety is on the line. This has been respectfully submitted to you on behalf of the Public Service Alliance of Canada.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman, for the next 10 minutes.

Mr. Wenman: Since Bill C-34 has come forward, I have received many representations from all sides. I want to say the representations I have received directly through yourself, have been positive, non-confronting in just a very, very positive way. I like the tone and I think if we could adopt the tone that you have set out in your brief, in your letter to me, your telephone calls and even from your section from British Columbia, that contacted me, the tone of the telegram was: Let us work together and see what we can do in the interest of Canadian workers on health and safety.

I want to return that same tone to you and let you know that, as far as the Conservative party is concerned, we share your concern for the health and safety of Canadian workers. I would like take two points that you make in your letter. You said to me:

> The federal government is far behind most of the provincial counterparts in this area and has a long way to go to catch up.

You say in your brief:

> . . . sweeping changes are needed to protect the health of workers in the federal jurisdiction.

Now, whether we can accommodate the sweeping changes that are required within the timeframe available for this legislation, is one question. But that we should point these directions

[*Translation*]

Plus de 400 membres de l'Alliance ont participé à notre première conférence nationale sur la santé et la sécurité tenue au printemps dernier. Nous avons même dû doubler notre section de la santé et de la sécurité afin de satisfaire à la demande en matière d'éducation, de renseignements et de services. Plus de 600 des nôtres ont suivi des cours de santé et de sécurité de l'AFPC pendant leurs heures de loisirs, et beaucoup d'autres ont suivi des cours offerts par l'entremise des fédérations du travail. Un nombre toujours croissant de sections locales mettent sur pied des comités de santé et de sécurité; ils se renseignent au sujet des dangers auxquels on peut être exposé à son lieu de travail et des moyens qu'on peut mettre en oeuvre pour les prévenir. Ils deviennent par ailleurs, au travers de ce processus, de plus en plus au courant des droits qu'ils ont ou qu'ils n'ont pas et des responsabilités de leurs employeurs d'assurer leur santé au travail.

Nous sommes en bonne santé lorsque nous sommes embauchés et nos emplois ne devraient d'aucune façon changer cet état de choses. Nous devrions pouvoir vieillir gracieusement et jouir d'une retraite bien méritée.

Nous nous réjouissons du projet de loi C-34, et nous aimerions le voir adopté. Nous avons attendu assez longtemps déjà. En conclusion, nous aimerions souligner au Comité que nous espérons très sincèrement que tous les changements qui seront approuvés seront dans l'intérêt des travailleurs dont la santé et la sécurité sont en jeu. Ce mémoire vous a été respectueusement soumis au nom de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Le vice-président: Monsieur Wenman, pour 10 minutes.

M. Wenman: Des observations m'ont été présentées de toutes parts depuis la présentation du projet de loi C-34. Je tiens à préciser que les observations que vous m'avez vous-même directement adressées ont toujours été très positives et qu'elles n'ont pas du tout été entachées d'un esprit de confrontation. J'en aime le ton et je pense que si nous adoptions le ton utilisé dans votre mémoire, dans la lettre que vous m'avez envoyée, dans vos appels téléphoniques ainsi que dans votre section en Colombie-Britannique . . . Cette section a communiqué avec moi, et le ton du télégramme était plutôt du genre: Travaillons ensemble et voyons ce que nous pourrions faire dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des travailleurs canadiens.

J'aimerais utiliser le même ton dans mes rapports avec vous et je tiens à ce que vous sachiez que le parti conservateur partage votre préoccupation en matière de santé et de sécurité des travailleurs canadiens. J'aimerais reprendre deux points que vous soulignez dans votre lettre. Vous m'avez dit:

> Le gouvernement fédéral accuse dans ce domaine un très grand retard par rapport à ses homologues provinciaux et il a beaucoup de chemin à parcourir pour rattraper ce retard.

Et vous dites dans votre mémoire:

> . . . qu'il faudra amener des changements d'envergure si l'on veut protéger la santé des travailleurs de régie fédérale.

Reste à savoir si nous pourrons réaliser les changements d'envergure requis dans les délais qui nous ont été accordés pour étudier ce projet de loi. J'aimerais savoir quelle orienta-

[*Texte*]

would be of great interest to me, of what some of these sweeping changes might be. I would like you to respond in two ways. First of all, talking about what those specific sweeping changes are that you would be referring to that would in fact end this terrible cycle that we have of injury and time lost in productivity and work and so forth, due to sickness and unsafe work conditions. So, I would like you to outline those broadly, recognizing that we may not be able to accommodate them all in this legislation under this current format.

Then, I would like you to taking specifically the amendments that are in fact in front of us, or could be in front of us from the Labour Code. If there are some specific amendments that you might suggest to us that we could consider, we have established sort of, I think, a consensual idea that we will complete, whatever it is we are going to do, we are going to complete by the weekend and it is going to be in the House next week. So, if this in fact we have received a substantial number of amendments from employers, which we will consider and I expect will result in some measure of amendment which is the prerogative and the correct democratic format for this committee to follow because some of them have received positive response from all members from all sides. The CLC has made their position clear, they would prefer just to leave it as is, and proceed.

• 1550

But from your own point of view, since you are so directly involved and since you have made these statements and suggested that there are other changes, I would like you to address in that manner the broad sweeping changes you are looking at, and then specifically if you think you could suggest amendments for us specifically to the legislation that is before us now.

Mr. Burke: Do you want me to reply, Mr. Chairman?

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Burke: I think you must keep in mind that this union, the Public Service Alliance of Canada, is presenting a brief here today on behalf of workers who have not been covered under the Canada Labour Code. Just by us being included under Part IV and by giving us legislation such as the Canada Labour Code, as it now exists with the proposed legislation before us, in our mind is a major step forward.

I guess in every piece of legislation that comes before us or comes before any body there are obviously some concerns. But I can assure you that at the present time, bearing in mind the importance of this to our members and having contacted our members from across Canada, they are saying to us that with the advisory committee provided for in the legislation we can accept it as it is now presented and work with the advisory group in the future to overcome any problems we feel exist at that time.

[*Traduction*]

tion, quels changements d'envergure devraient être envisagés, et j'aimerais que vous me répondiez en deux étapes. J'aimerais, tout d'abord, que vous me disiez quels changements d'envergure pourraient, selon vous, mettre fin à ce terrible cycle de blessures et de pertes en temps et en productivité, etc., dont sont victimes les travailleurs et qui est imputable à des maladies et à des conditions de travail dangereuses. Je vous demanderais donc de nous esquisser brièvement ces mesures, sans oublier que nous ne pourrons pas forcément toutes les incorporer dans le projet de loi tel qu'il existe à l'heure actuelle.

J'aimerais ensuite que vous nous parliez des amendements au Code du travail qui sont devant nous ou qui pourraient être proposés. Si vous avez des amendements précis à nous soumettre, nous en tiendrons compte dans la préparation de notre rapport que nous allons devoir terminer d'ici la fin de semaine pour pouvoir le présenter à la Chambre la semaine prochaine. Nous examinerons les amendements que nous proposeront les employeurs, et j'imagine qu'un certain nombre de ceux-ci pourraient être incorporés dans le projet de loi, car c'est ce que veut le système démocratique du Comité. Certains des amendements qui nous ont été proposés ont suscité des réactions positives de la part de députés de tous les partis. Le CTC a très clairement exposé sa position: il préférerait que les choses restent telles quelles.

Étant donné que vous jouez un rôle si direct et que vous avez fait des déclarations et proposé que d'autres changements soient réalisés, je vous demanderais de nous entretenir de ces changements d'envergure qui devraient, selon vous, être apportés au système. Et je vous demanderais ensuite de nous soumettre des amendements qui pourraient éventuellement être incorporés dans le projet de loi qui est devant nous.

M. Burke: Aimeriez-vous que je réponde, monsieur le président?

Le vice-président: Oui.

M. Burke: Je pense qu'il convient de souligner que notre syndicat, c'est-à-dire l'Alliance de la Fonction publique du Canada, vous a aujourd'hui présenté un mémoire au nom de travailleurs qui, jusqu'à présent, ne sont pas régis par le Code du travail du Canada. Le simple fait de nous inclure dans la Partie IV et de faire en sorte que le Code du travail du Canada nous gouverne, comme se propose de le faire ce projet de loi, constitue pour nous un important pas en avant.

Je suppose que tout projet de loi, quel qu'il soit, qui est exposé à un groupe comme le nôtre ou à n'importe quel autre, suscite certaines inquiétudes. Mais je puis vous assurer, compte tenu de l'importance que cela revêt pour nos membres—et nous avons communiqué avec nos membres de partout au pays—que nous sommes prêts à accepter le comité consultatif prévu dans la loi et à travailler avec lui en vue de régler tous les problèmes qui pourraient éventuellement surgir.

[*Text*]

I think, as I said, that going under Part IV is a major step and a major amendment from where we now exist under numerous policies and programs put forward by Treasury Board. I am not right now going to suggest to you and to everybody else that we want to put forward any amendments. We are saying in our brief that we are urging you as a committee to realize that this covers thousands of workers who desperately need the protection. We are looking at the time limits that are placed on us. Also, we are in full agreement with the CLC. We have met with, negotiated with, and talked with the CLC; we are supporting their stand at this time as well and saying that we are not recommending any amendments at this time. We are willing to support it as it is before us.

Mr. Wenman: We have few opportunities to have you before this committee, let alone to have labour legislation before us. The subject is now a subject that is open for debate and discussion and for pointing of directions. I understand your position. I understand the position of CLC; it is very clear. Our party has no problem with the health and safety provisions of this legislation. There is no problem.

Now, is there something else you want? You are saying there are no changes you want, period. Even if you had your druthers, if you could have something more or something slightly different, you are satisfied and will take it as is. I will accept that position, but where are we going? What are the sweeping changes that are needed that will make our workforce healthier and stronger in the workplace—and safer?

Mr. Burke: I think some of the sweeping changes are being addressed, even in the present legislation. I think one of the major changes in there are the compulsory health and safety committees. I think that where you have 20 people or more it is going to be compulsory that health and safety committees be established in itself is a sweeping change. That in itself will ensure that labour as well as management will have a say as to how and what conditions apply at the work site in the health and safety of our members. That in itself is a sweeping change.

We have right now in Treasury Board a policy... To be honest with you, the Treasury Board came forward and said they are very strongly in favour of health and safety committees at the work site. But that is a policy. It is not law; it is not enforced in a lot of areas. We are saying that the fact we would be under Part IV and that would be law is a major step forward.

So again coming back to you, we are not trying to duck away from anything you want to find out. We are not trying to

[*Translation*]

Comme je l'ai déjà dit, le fait d'être régis par la Partie IV est pour nous une nette amélioration par rapport à la situation actuelle, où nous sommes soumis à un certain nombre de politiques et de programmes qui relèvent du Conseil du Trésor. Je n'ai pour l'instant pas l'intention de proposer des amendements. Ce que nous disons dans notre mémoire, c'est que nous tenons à ce que le Comité se rende compte que ce projet de loi s'étendra à des milliers de travailleurs qui ont désespérément besoin de protection. Ce qui nous préoccupe, ce sont les délais qui ont été imposés. Nous sommes par ailleurs entièrement d'accord avec le CTC. Nous avons rencontré des représentants du CTC et nous avons discuté et négocié avec eux. Nous appuyons leur position et nous tenons à dire que nous n'avons nullement l'intention de recommander des amendements dans l'immédiat. Nous sommes prêts à appuyer ce projet de loi dans son libellé actuel.

M. Wenman: Ce n'est pas souvent que nous avons l'occasion de vous rencontrer, sans parler d'examiner des projets de loi en matière de travail. Le sujet en est un dont nous devons maintenant discuter ouvertement et pour lequel nous devons fixer certaines orientations. Je comprends votre position et je comprends également celle du CTC, qui est très claire. Notre parti n'a rien à redire au sujet des dispositions de ce projet de loi en matière de santé et de sécurité. Cela ne pose aucun problème.

J'aimerais cependant savoir si vous aimeriez obtenir autre chose? Vous dites que vous ne souhaitez aucun changement, un point c'est tout. Même si vous pouviez avoir tout ce que vous vouliez, si vous pouviez modifier un aspect ou un autre du projet de loi, maintiendriez-vous que vous en êtes satisfait et que vous êtes prêt à le prendre tel quel? J'accepterai pareille prise de position, mais où va-t-on? Quels sont ces changements d'envergure qui sont nécessaires si nous voulons que notre population active soit plus forte, en meilleure santé et en sécurité au travail?

M. Burke: Je pense que le projet de loi, dans son libellé actuel, comporte déjà un certain nombre de ces changements d'envergure. Je songe notamment aux comités d'hygiène et de sécurité obligatoires. Le fait que dès que vous avez 20 employés ou plus, vous êtes tenu de mettre sur pied un comité d'hygiène et de sécurité constitue à lui seul un changement d'envergure. Cela garantira aux employés ainsi qu'à la direction la possibilité d'avoir leur mot à dire sur les conditions d'hygiène et de sécurité de nos membres et sur la façon dont ces conditions sont appliquées à leur lieu de travail. Cette disposition constitue à elle seule un changement d'envergure.

Nous avons maintenant une politique au Conseil du Trésor... Pour parler franchement, le Conseil du Trésor nous a dit qu'il appuyait fermement la création de comités d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail. Mais il s'agit là d'une politique et non pas d'une loi. Dans beaucoup de cas, cette politique n'est pas respectée. Ce que nous disons, c'est que le fait que nous soyons régis par la Partie IV et que ce principe soit entériné dans la loi constitue un grand pas en avant.

Pour en revenir à ce que vous disiez, nous n'essayons pas de nous esquiver. Et nous n'avons rien à cacher. Nous n'essayons

[*Texte*]

hide anything. We are not trying to get around or skate around things. We are saying to you that in our opinion—the Public Service Alliance of Canada—this itself is a major breakthrough for us. We urge you to make sure it becomes law.

• 1555

Mr. Wenman: Assuming this legislation passes as it is and next fall Canada is fortunate to have a new Conservative government and you would come and say to me that we need sweeping changes to protect the health and safety, what kinds of things would you be talking about then? Assuming you got this legislation, what is the next step?

Mr. Burke: I am not going to get involved in your remark about what will be the next Government of Canada, but I will reply to the other part of it.

Mr. Wenman: I would not expect you to.

Mr. Burke: May the best party win, I guess.

I would say that we would be dealing through, again, the advisory committee, as brought out there. I sincerely would like to see the proposals that are in this Bill implemented and tested. I do not think we can really say how well it will work or how well it will be applied or how it will function until we have tried it. I would assure you that if the Conservatives, the Liberals or the NDP make up the next government, sure, as a union representing our members, your employees, if we see trouble with this legislation we will be back.

Mr. Wenman: Okay. We will have to wait and you will have to keep that a secret until that time.

Let me try it another way. You seem to be really up on things in following what is going on here and in the House of Commons. We already have received two other briefs that have recommended specific amendments to the legislation. Have you had an opportunity to study the amendments being proposed by FETCO and CMA, and do any of the amendments that have been proposed give you any measure of concern?

Mr. Burke: We have not studied them in detail, but I can assure you that we are indeed looking at them and we will be responding and bringing forward if we have standing concerns. I am sure you are indeed receiving briefs from both sides—and that is right and I fully support that—but as far as we are concerned the bottom line has to be the best possible legislation at this time that you can put forward to protect the workers.

Mr. Wenman: That is what we are going to try to do, but it does come back to how you are going to get to us your critique. We are going to have the amendments and we will have to discuss those amendments on the basis of the information we

[*Traduction*]

pas d'éviter le problème. Tout ce que nous disons, c'est que, selon nous, c'est-à-dire l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ce dont je viens de parler constitue déjà un énorme pas en avant, et c'est pourquoi nous vous encourageons vivement à adopter le projet de loi.

M. Wenman: Admettons que ce projet de loi est adopté tel quel, que l'automne prochain le Canada se retrouve par bonheur avec un nouveau gouvernement conservateur et que vous venez me voir pour me dire que vous avez besoin de changements d'envergure pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs: de quel genre de choses s'agirait-il à ce moment-là? Si ce projet de loi est adopté, quelle serait la prochaine étape?

M. Burke: Je ne vais rien dire au sujet de votre remarque sur le prochain gouvernement du Canada, mais je répondrai à l'autre partie de votre question.

M. Wenman: Je ne m'atendais pas à ce que vous le fassiez.

M. Burke: Que le meilleur parti l'emporte.

Je pense, là encore, que nous passerions par le comité consultatif, comme ce qui est prévu ici. Je souhaite très sincèrement que les propositions prévues dans le projet de loi soient mises en application et mises à l'épreuve. Tant que nous ne les avons pas mises à l'essai, je ne pense pas que nous puissions dire comment cela fonctionnera, ou si cela donnera de bons résultats. Que ce soit les Conservateurs, les Libéraux ou les Néo-démocrates qui constituent le prochain gouvernement, en tant que syndicat représentant vos employés, nous reviendrons à la charge s'il y a des problèmes avec ce projet de loi.

M. Wenman: Très bien. Nous serons donc obligés d'attendre et vous, vous serez obligé de garder le secret jusqu'à ce moment-là.

Je vais essayer de m'y prendre autrement. Vous semblez être très au courant de ce qui se passe ici et à la Chambre des communes. Nous avons déjà reçu deux autres mémoires dont les auteurs nous recommandent un certain nombre d'amendements très précis. Avez-vous eu le loisir d'examiner les amendements proposés par l'ETCOF et par l'AMC, et y en a-t-il parmi ces amendements qui vous inquiètent?

M. Burke: Nous ne les avons pas examinés de façon approfondie, mais je puis vous assurer que nous sommes en train de les étudier et que nous ferons connaître notre point de vue s'il en est parmi eux qui nous préoccupent. Je suis certain que vous avez reçu des mémoires qui défendent les deux côtés de la question, ce qui est très juste et ce que j'appuie—mais en ce qui nous concerne, ce que nous souhaitons, c'est que vous adoptiez le meilleur projet de loi possible, dans le contexte actuel, pour protéger les travailleurs.

M. Wenman: C'est justement cela que nous allons essayer de faire, mais reste à savoir comment vous comptez nous communiquer vos critiques ou vos remarques. Il nous va falloir discuter des amendements qui nous seront soumis en fonction

[*Text*]

have received at this hearing. You are here to represent your union and in so doing this is your chance to say things you are concerned about that you have heard are being presented to us so we can hear that side of the argument. We are not going to hear that side of the argument if you will not present it to us and we will have to try and figure it out ourselves. There is not going to be a chance for you to return. There is not going to be a chance for you to have a great deal of study. I have not even had a chance to read the material I have been receiving yet myself. I will have just to do it as we sit here. So give us anything you can right now on your concerns about what is being presented by the other side.

Mr. Burke: Like yourself, I have not had a chance to study it in detail. We have just glanced through some of it, and I am not going to respond to you or make any comment on something I have not had a total chance to study. I do not think it would be fair to the members I represent.

Mr. Wenman: Well, would you comment on this: Do you object to the conscience amendment that has been suggested to us?

Mr. Burke: We have at present a structure, a system, we have negotiated with the employer, Treasury Board, on union dues check-off that allows for someone who is . . . for conscientious purposes, whether it is religious . . . provided they can prove that it is indeed part of their religious doctrine that is objectionable to them being a part of or belonging to a union or an organization as such. We have accepted that over the years.

Mr. Wenman: And it gives you no problem?

Mr. Burke: No.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy, for the next 10 minutes.

Mr. Murphy: Thank you, Mr. Chairman.

I can understand the witness's concern. Obviously if you are put in a position of suggesting a number of amendments or improvements to the legislation . . . I for one certainly believe that there is need for improvement in technological change, that the statement on sexual harassment which just calls for a policy statement by the employer without anything else, where the provisions for part-time workers are restricted strictly to holiday pay—I can see a lot of areas in those that need amendments, need improvements. So I can understand the situation you are in, that if you suggest these amendments, suggest proposals of that nature, then you would help those who may wish to delay the Bill. I do not think we should be so blind as to believe there are not forces out there, including some of the groups which are presenting to us, which desperately want to see this Bill killed in committee or killed before the summer recess or the upcoming election. That is very, very evident in the presentations which have been made to us so far, and I suspect, in some of the presentations which will be made to us tonight and later on in the week.

[*Translation*]

des renseignements que nous aurons obtenus dans le cadre des audiences. Vous êtes ici pour représenter votre syndicat et cette réunion est justement pour vous l'occasion d'expliquer ce qui vous préoccupe au sujet des observations qui nous ont été présentées à ce jour et d'exposer votre point de vue. Nous ne connaîtrons pas ce point de vue si vous ne nous en faites pas part, et nous serons alors obligés d'essayer de le deviner par nous-mêmes. Vous n'allez pas avoir l'occasion de revenir comparaître devant nous. Vous n'allez pas non plus avoir beaucoup de temps pour examiner plus à fond la question. Je n'ai même pas encore réussi à lire tous les documents qui m'ont été envoyés. Il faudra que je le fasse au fur et à mesure pendant les réunions. C'est pourquoi je vous demanderais de nous exposer tout de suite vos inquiétudes ou vos préoccupations relativement à ce que les gens de l'autre côté ont dit.

M. Burke: Tout comme vous, je n'ai pas eu le temps d'examiner tout cela en détail. Nous n'avons fait que parcourir très rapidement certains des documents, et je n'ai aucunement l'intention de me prononcer sur quelque chose que je n'ai pas suffisamment examiné. Ce ne serait pas juste envers les membres que je représente.

M. Wenman: Dans ce cas, pourriez-vous répondre à la question suivante: Vous opposez-vous à l'amendement relatif aux objections de conscience qui nous a été proposé?

M. Burke: Nous avons à l'heure actuelle une structure ou un système de précompte des cotisations que nous avons négocié avec l'employeur, c'est-à-dire avec le Conseil du Trésor, en vertu duquel quelqu'un qui . . . par scrupules de conscience, que ce soit pour des raisons religieuses . . . à condition, bien sûr, qu'il puisse prouver que sa doctrine religieuse lui interdit de faire partie d'un syndicat ou d'un organisme semblable . . . cela est prévu dans notre système depuis bien des années.

M. Wenman: Et cela ne pose pas de problème pour vous?

M. Burke: Non.

Le vice-président: Monsieur Murphy, vous disposez des 10 prochaines minutes.

M. Murphy: Merci, monsieur le président.

Je comprends les préoccupations du témoin. Bien sûr, si l'on vous place dans une situation où vous devez proposer un certain nombre d'amendements ou d'améliorations au projet de loi . . . Je pense pour ma part que certaines améliorations s'imposent en ce qui concerne plusieurs questions, notamment l'évolution technologique, les dispositions en matière de harcèlement sexuel, qui n'exigent de l'employeur qu'un énoncé de politique, la question de restreindre les dispositions relatives aux travailleurs à temps partiel, au seul congé payé . . . il y a selon moi tout un tas de domaines pour lesquels des amendements ou des améliorations s'imposent. Je comprends bien la situation dans laquelle vous vous trouvez: si vous proposez des amendements ou des améliorations, cela pourrait aider ceux qui souhaitent retarder l'adoption du projet de loi. Il ne faudrait pas que nous soyons naïfs au point de croire qu'il n'y a pas certains groupes, dont plusieurs parmi ceux qui nous ont fait part de leur point de vue, qui souhaitent désespérément voir ce projet de loi couler en comité ou du moins couler avant l'intersession d'été ou les prochaines élections. Cela ressort très

[*Texte*]

[*Traduction*]

clairement des exposés qui nous ont été faits à ce jour, et je suis certain que ce sera également le cas d'un témoignage que nous entendrons ce soir et plus tard dans la semaine.

• 1600

With that in mind, I can understand why at this time you do not wish to indicate those areas where you think the Bill can be improved. So the tack I am going to take for the next few minutes, Mr. Chairperson, is to ask you to respond to some of the arguments which have been made by others who have come here. For example, The Canadian Manufacturers' Association has indicated to us that health and safety committees should be voluntary. They have also gone as far as to indicate that, where compulsory committees have been set up in the workforce, they have provided absolutely no value. What is your reaction to that?

Cela dit, je comprends très bien pourquoi vous ne tenez pas à identifier en ce moment les questions au sujet desquelles le projet de loi pourrait être amélioré. Ma tactique pendant les prochaines minutes sera donc de vous demander de répondre à certains des arguments qui ont été avancés par des témoins qui vous ont précédés. Je songe notamment à l'Association des manufacturiers canadiens qui nous a dit que les comités d'hygiène et de sécurité ne devraient pas être obligatoires. Les représentants de cette association sont même allés jusqu'à dire que lorsque des comités obligatoires ont été créés au lieu de travail, ils n'ont été d'aucune valeur. Que pensez-vous de cela?

Mr. Burke: I would take the opposite approach to it. I would say to you that health and safety committees at the worksite are essential. We have had departments within the federal government which have gone out with directives, telling their regional managers, regional directors or whatever the case may be to put committees in force. We, as the union on the other side, have gone out to our locals and told them to put in place committees at the worksite. We have applied pressure. They have formed the committees, and I would say to you without hesitation that in at least 90% to 95% of the cases where this was put in place they work very effectively. Even in areas where you have a volunteer system, where committees are put in place, you will have failure. That is part of nature. But I can assure you that once these committees were put in place . . . Some of them were even dragging their heels when we pushed them to do it, but once they got the committee going and they realized how they could indeed improve the worksite, they found they were very effective.

M. Burke: J'adopterais l'approche inverse. Je dirais que des comités d'hygiène et de sécurité au travail sont essentiels. Il y a des ministères fédéraux qui ont énoncé des directives, qui ont dit à leurs gestionnaires ou directeurs régionaux ou autres qu'ils étaient tenus de créer des comités. De notre côté, nous avons demandé à nos sections qu'elles mettent en place des comités au lieu de travail concerné. Nous avons exercé certaines pressions. Ces comités ont été créés, et je vous dirais sans la moindre hésitation que dans au moins 90 à 95 p. 100 des cas, ces comités fonctionnent de façon très efficace. Même lorsque le système est facultatif, lorsque des comités sont créés, il y aura des échecs. C'est la nature de la chose qui le veut. Mais je puis vous assurer qu'une fois ces comités mis en place . . . Certains d'entre eux traînaient de la patte et nous avons dû les pousser un petit peu, mais une fois les comités mis en place, les gens se sont rendu compte à quel point ils pourraient améliorer leur lieu de travail et ils les ont trouvés très efficaces.

I do not buy that theory of saying that, if they are forced, they will be there in name only. I do not believe it, because that is a committee which can get into the meat and the bones of the problems at the worksite in health and safety. We have tried it both ways, and it has worked. I am very pleased, as a representative of the alliance here today and our members, to see that it would be compulsory.

Je ne suis pas d'accord avec cette théorie qui veut que lorsque les gens sont obligés de faire quelque chose, ils ne s'y donnent pas du tout. Je n'y crois pas, parce que ce sont ces comités qui peuvent vraiment s'attaquer au coeur des problèmes qui se posent au lieu de travail en matière d'hygiène et de sécurité. Nous avons essayé les deux formules, et cela fonctionne. Je suis ravi, en tant que représentant de l'Alliance et de tous nos membres, que vous comptez rendre ces comités obligatoires.

Mr. Murphy: Just to make it very clear, what you are saying to me is that, even though these committees would be compulsory, your experience with compulsory committees is that they have provided valuable resource in saving the lives and the health of workers and in keeping the safety of workers.

M. Murphy: J'aimerais que les choses soient bien claires. Ce que vous dites, c'est que même si ces comités étaient obligatoires, votre expérience en matière de comités obligatoires a révélé que ceux-ci sont de précieux outils qui font beaucoup pour sauver la vie des travailleurs et pour sauvegarder leur santé et leur sécurité. C'est bien cela, n'est-ce pas?

Mr. Burke: Yes, and I can relate to that from my own personal experience. When I worked with the federal government, we were approached by management and told they had received directives from Ottawa to put in place a health and safety committee. We did not have one at the time. I represented the union at the local level; we talked to our executive, and they said we did not have to. But the directive from the union to do it came down at the same time, and that commit-

M. Burke: Oui, et j'invoquerai mon expérience personnelle à titre d'exemple. Lorsque je travaillais pour le gouvernement fédéral, la direction est venue nous voir et elle nous a dit que le bureau d'Ottawa lui avait ordonné de créer un comité d'hygiène et de sécurité. Nous n'en avions pas à l'époque. Je représentais le syndicat au niveau local. Nous en avons discuté avec notre comité exécutif, et celui-ci nous a dit que nous n'étions pas obligés d'en avoir un. Mais le syndicat a émis une

[*Text*]

tee became very effective. We were very, very pleased with the results.

So I can tell you from personal experience that those committees will work. Unfortunately, in a lot of cases when it was left on a volunteer basis as to whether or not they should be put in place, it was not followed through, and a lot of our people were working under conditions they would not have been working under had the committee been there.

Mr. Murphy: Thank you. In another area, one of the remarks made by both The Canadian Manufacturers' Association and the Federally Regulated Employers—Transportation and Communications, FETCO for short, has been to the effect that the present clause, which says workers should only have the right to refuse—or the phrase that you have used, "the right to withdraw"—from work where it is imminent danger, is quite satisfactory at the present time. They see no reason to take out the word "imminent".

What is your reaction to that? What are the problems you see, as an employee group, as people who work for the people of Canada, with the word "imminent"?

Mr. Burke: As a union, we have experienced a fair amount of problem in trying to get a definition of "imminent" and how it is applied at its place, in trying to get our members, and indeed, representatives of management to understand how something which is not imminent today, even though you are working under the same conditions tomorrow, may indeed become—if you want to use the word—imminent. They say: That condition existed yesterday, so if it was not imminent yesterday, it is not imminent today.

• 1605

We are saying that when an employee becomes aware of a factor that could endanger them health-wise and safety-wise at the work site—their health, their protection—they should have the right to withdraw without having to go through the frustration of trying to get about 10 or 15 different interpretations as to just what the hell imminent means. Of course, we have received from Treasury Board, the employer, their interpretation of "imminent danger", but it seems to be applied differently everywhere you go. This committee can easily check out what I am saying, but any place where it has indeed been in place, the right to withdraw, it has not been abused. It is very seldom used, and is only used when it is absolutely necessary.

I am saying to you that the word "imminent" being there leads to frustration. By removing it, it will not mean it will be abused, but it will mean there will be better protection for the people who are indeed working. So I see no problem in why indeed it should not be removed. Of course, that is obviously what other people are saying, but I am telling you from experience that imminent danger gives us a fair amount of

[*Translation*]

directive au même moment, et le comité qui a ainsi été créé a été très efficace. Nous avons été vraiment satisfaits des résultats.

C'est pourquoi je dis que ma propre expérience a révélé que ces comités fonctionnent. Malheureusement, cependant, dans de nombreux cas où c'était facultatif, les mesures nécessaires n'ont pas été prises, et beaucoup de gens ont dû travailler dans des conditions qu'ils n'auraient pas connues si le comité avait bel et bien été mis en place.

M. Murphy: Merci. J'aimerais maintenant passer à une autre question et notamment à certaines remarques faites par l'Association des manufacturiers canadiens et par l'Association des employeurs des transports et communications de régie fédérale, l'ETCOF. Celles-ci prétendent que le libellé actuel, qui prévoit que les travailleurs n'ont le droit de refuser—ou, pour reprendre les termes que vous avez vous-même employés «le droit de se retirer»—un travail que s'il y a un danger imminent, est tout à fait satisfaisant dans le contexte actuel. Elles ne voient pas pourquoi certains veulent supprimer le mot «imminent».

Que pensez-vous de cela? En tant que groupe d'employés qui travaillent pour le peuple canadien, quels problèmes y a-t-il, selon vous, relativement au mot «imminent»?

M. Burke: En tant que syndicat, nous avons toujours rencontré beaucoup de problèmes chaque fois que nous avons essayé d'obtenir une définition du mot «imminent» et une explication de ce que ce concept pourrait signifier au lieu de travail. Et nous avons également eu du mal à faire comprendre à nos membres et même aux représentants de la direction que quelque chose qui n'est pas imminent aujourd'hui, même si vous travaillez dans les mêmes conditions demain, pourrait éventuellement, si vous voulez utiliser ce terme, devenir imminent. Ils disent: Cette condition existait hier, alors si elle n'était pas imminente hier, elle ne l'est pas davantage aujourd'hui.

Ce que nous disons, c'est que si un employé prend connaissance de quelque chose qui pourrait constituer une menace pour sa santé ou pour sa sécurité à son lieu de travail, il devrait avoir le droit de se retirer sans avoir à examiner dix ou quinze interprétations différentes de ce que signifie le mot «imminent». Le Conseil du Trésor, c'est-à-dire l'employeur, nous a bien sûr donné son interprétation de ce que signifie «un danger imminent», mais il semblerait que l'application qui est faite de ce critère varie d'un endroit à un autre. Le Comité peut bien sûr vérifier ce que je dis, s'il le veut, mais je tiens à souligner que partout où le droit de se retirer a été reconnu, il n'y a pas eu d'abus. On n'y recourt que très rarement, et ce uniquement lorsque cela est absolument nécessaire.

Tout ce que je dis, c'est que le mot «imminent» est source de frustration. Si vous le supprimez, cela n'amènera pas d'abus: tout simplement, il y aura une meilleure protection pour les personnes qui travaillent. Je ne vois absolument aucune raison pour laquelle ce mot ne devrait pas être supprimé. Bien sûr, d'autres vous diront le contraire, mais moi, je puis vous affirmer, en m'appuyant sur ma propre expérience, que

[*Texte*]

problems in how it is applied, who interprets it, and what have you. So remove it is what we are saying, and we agree with that.

Mr. Murphy: Okay. One of the other suggestions that came from FETCO this morning was that the definition of dangerous work should exclude work which by long-term exposure may create a danger to the health of employees. What is your reaction to that? Just to make it clear, their suggestion is that dangerous work would not include any item where a long-term exposure could create a work or health hazard.

Mr. Burke: My response to that is either you die fast or you die slow. So I guess either way if someone is working at a work site and they aware that whatever the substance is, or whatever the problem is they are being exposed to, can indeed in the long term damage their health or impair them in any way, then definitely they should have the right to withdraw and have that corrected before it becomes a problem.

Mr. Murphy: FETCO, in their response to me this morning, indicated that it was their interpretation, or their belief, that by having health and safety committees they would be doing the work to prevent the type of problems that would result in long-term exposure causing health hazards. Do you see that the health and safety committees would be sufficient reason to exclude long-term exposure as a part of dangerous work?

Mr. Burke: No, I cannot see the need for that, because you must bear in mind, as you were saying earlier, and I spoke to you about it, there will be occasions when the health and safety committees are not functioning properly; they are not effective even though they are created. And in cases like that there should never be left open an opportunity where workers will indeed be exposed to something because the health and safety committee did not do its work. Health and safety committees may on occasions overlook or not have it brought to their attention that there is indeed a problem in a certain area. And by the very fact that an employee would have the right to withdraw would indeed bring that problem to a head and bring it to the attention of the committee. And if they had not taken action up to that point in time, I am sure they would from there on.

Mr. Murphy: Okay. One more question, Mr. Chairman, on this round. In the presentation that we had from the Canadian Manufacturers' Association last night, they suggested that the present setup with regards to health and safety committees was much better than the proposed system. What they were talking about is that the Minister would be able to designate those areas where health and safety committees would be necessary, which of course is the present legislation—the Minister must designate where that is necessary—and presumably in other industries everything is safe. Under the proposed legislation it is actually the reverse; the Minister must say which places are presumably risk free. Again, the Canadian Manufacturers'

[*Traduction*]

l'expression «danger imminent» donne lieu à tout un tas de problèmes relativement à la façon dont ce critère est appliqué, à l'interprétation qui doit en être faite, etc. C'est pourquoi nous sommes d'accord avec l'idée de supprimer ce mot.

M. Murphy: Très bien. Une autre des suggestions que l'ETCOF nous a soumises ce matin, c'est que la définition de ce qui constitue du travail dangereux soit modifiée de façon à exclure tout travail qui pourrait représenter un danger, à long terme, pour la santé des employés. Que pensez-vous cela? Pour que ce soit bien clair, ce qu'ils disent, c'est que l'expression «travail dangereux» ne devrait inclure aucun genre de travail où l'exposition à long terme à certains éléments pourrait éventuellement représenter un risque professionnel ou un danger pour la santé.

M. Burke: Ma réponse à cela, c'est que soit que vous mourez rapidement, soit que vous mourez lentement. Si donc quelqu'un travaille quelque part et s'il sait que la substance ou le problème concerné peut à long terme endommager son état de santé, alors je pense que cette personne devrait avoir le droit de se retirer et de faire corriger la situation avant que cela ne devienne un problème.

M. Murphy: Les représentants de l'ETCOF que nous avons rencontrés ce matin nous ont dit que selon eux, les comités d'hygiène et de sécurité travailleraient en vue d'empêcher que ne survienne le genre de situation où une exposition à long terme à certains éléments pourrait mettre en danger la santé des employés concernés. Pensez-vous que l'existence de comités d'hygiène et de sécurité soit une raison suffisante pour exclure les situations d'exposition à long terme à certains éléments de la définition qui est donnée de travail dangereux?

M. Burke: Non, car il ne faut pas oublier, comme je l'ai dit tout à l'heure, qu'il y aura des occasions où les comités d'hygiène et de sécurité ne fonctionneront pas bien. Il se peut que certains comités ne soient pas efficaces, et dans des situations de ce genre, il ne faudrait pas qu'il soit possible que les travailleurs continuent d'être exposés à quelque chose de nocif tout simplement parce que le comité d'hygiène et de sécurité n'a pas fait son travail. Il se peut que les comités d'hygiène et de sécurité ne constatent pas ou ne soient pas mis au courant de certains problèmes. Le fait qu'un employé ait le droit de se retirer soulignerait l'existence du problème et le porterait à l'attention du comité. Si le comité n'avait encore pris aucune mesure, il est certain qu'il en prendrait à ce moment-là.

M. Murphy: Très bien. J'aimerais poser une dernière question, monsieur le président, pour ce qui est du premier tour en tout cas. L'Association des manufacturiers canadiens nous dit dans le mémoire qu'elle nous a présenté hier soir que le système actuel en matière de comité d'hygiène et de sécurité est préférable au système envisagé. Les auteurs du rapport se référaient sans doute au fait que le ministre pourrait désigner les endroits où les comités d'hygiène et de sécurité seraient nécessaires, ce que prévoit bien sûr la loi actuelle—le ministre doit les désigner lorsque cela est nécessaire—et cela signifierait vraisemblablement que dans les industries non désignées, tout va bien. Avec ce projet de loi, la situation serait en fait

[*Text*]

Association prefers the present law; says that is quite satisfactory. What is your response to that remark by CMA? And how do you feel about the Minister having the right to designate any work site as being risk free?

Mr. Burke: I would sincerely hope that—if the Minister, he or she, had to make a decision where a health and safety committee would not be struck or put in place, I can assure you that I am sure the unions who are defending the employees affected would have something to say about that. Also, I am sure the advisory committee which would be in place as proposed in this Bill would be very quickly made aware of the concerns of the bargaining agent.

• 1610

The only real concerns it would give me, perhaps, would be where there might not be a union or some organization representing the employees in that particular case. I sincerely hope . . . and I understand the Minister himself has said so—that he would not apply this under any normal circumstances. It would be an extreme circumstance before he would apply it. At this time, we will have to take him at his word. If it were abused, I can assure you that, as a union, we would do something about it very fast.

I am saying to you that I cannot really foresee any circumstances, or any worksite, where there would not be a requirement for some form of health and safety committee.

Le vice-président: Monsieur Dubois, vous disposez des dix prochaines minutes.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

J'aimerais tout d'abord souhaiter, au nom des députés ministériels du Comité, la bienvenue aux représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Je les remercie de s'être déplacés pour venir nous rencontrer et pour nous avoir présenté leur mémoire.

J'aurais maintenant quelques questions à poser. Dois-je comprendre, monsieur Burke, que ce projet de loi, dans l'ensemble, vous satisfait et que vous seriez disposé à nous laisser passablement de liberté? Si je m'en reporte à vos conclusions, il semblerait que vous vous réjouissez du projet de loi C-34; vous dites même ceci:

> Nous voulons le voir devenir loi. Nous voulons que le Comité comprenne bien que nous espérons que les changements qui seront apportés seront dans l'intérêt du travailleur dont la santé et la sécurité sont présentement en jeu.

Dois-je donc comprendre que vous nous laissez toute liberté au sujet des amendements pour autant que cela respecte les normes de santé et de sécurité des travailleurs?

Mr. Burke: I do not think I would say to you that I would give you a blank cheque, but I can assure you that, if amendments were to be made which would be for the betterment of the health and safety of our members, and as well, of members

[*Translation*]

renversée: le ministre serait chargé de dire dans quels endroits il n'y a vraisemblablement pas de risque. Là encore, l'Association des manufacturiers canadiens préfère la loi actuelle. Elle dit que la situation actuelle est tout à fait satisfaisante. Que pensez-vous de la réaction de l'AMC? Et que pensez-vous de l'idée que le ministre puisse dire d'un lieu de travail qu'il ne comporte aucun risque?

M. Burke: J'espère sincèrement que . . . si le ministre devait décider des endroits où des comités d'hygiène et de sécurité ne seraient pas créés, je puis vous assurer que les syndicats chargés de défendre les employés concernés auraient quelque chose à dire à ce sujet-là. De plus, je suis convaincu que le comité consultatif prévu dans ce projet de loi serait vite informé des préoccupations de l'agent négociateur.

J'aurais des inquiétudes seulement dans les cas où les employés n'ont pas de syndicat ou d'organisation qui les représente. J'espère sincèrement—et je crois savoir que le ministre lui-même a dit qu'il appliquerait cet article seulement dans des cas exceptionnels. En ce moment, il va falloir le croire sur parole. Si jamais il y avait des abus, je puis vous assurer qu'en tant que syndicat, nous réagirions très rapidement.

Je ne prévois pas de cas ou de lieu de travail où il ne serait pas nécessaire d'avoir un comité d'hygiène et de sécurité.

The Vice-Chairman: Mr. Dubois, you have the floor for 10 minutes.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

On behalf of the committee members from the government side, I would just like to welcome the representatives of the Public Service Alliance of Canada. I would like to thank them for coming to meet with us and for presenting their brief.

I would like to ask our witnesses some questions. Would it be correct to say, Mr. Burke, that generally speaking you are satisfied with the bill and that you would be prepared to give us a fair amount of freedom? In your conclusion, you say that you welcome Bill C-34 and that:

> We want to see it passed into law. In conclusion, we would like to impress upon the committee our sincere hope that any changes which might be made will be in the interests of the workers whose health and safety are on the line.

Does this mean that you are giving us complete freedom with respect to amendments, provided they are in keeping with health and safety standards for workers?

M. Burke: Je ne vous donne pas un blanc-seing, mais je puis vous garantir que nous ne nous opposerions pas à des amendements qui visent à améliorer l'hygiène et la sécurité de nos membres et de nos frères et soeurs du Congrès du Travail du Canada.

[*Texte*]

of our affiliated brothers and sisters in the CLC, we would not object.

What I am saying to this committee at this time—and I will repeat it—is that, based on the time restraints and the importance of the legislation, the number of years we have put into talking about it and negotiating it with Labour Canada, in holding meetings with the CLC and other affiliated unions, we want these provisions in place prior to your summer recess.

M. Dubois: Maintenant, monsieur Burke, lorsque vous dites que vous discutez depuis quelque temps avec le ministère du Travail, qu'est-ce que cela signifie? Certains témoins, tels que l'Association canadienne des manufacturiers . . . La Fédération canadienne des entreprises indépendantes, elle, devait se présenter hier, et elle a décidé de ne pas venir sous prétexte qu'il ne s'agissait que d'une *charade of consultations*, comme on l'a dit en anglais. De plus, la FETCO a également refusé de comparaître à cause du, et j'utilise les termes anglais, *lack of consultations*.

J'aimerais donc que vous nous disiez s'il y a eu des consultations et combien de temps elles ont duré. À votre avis, y en a-t-il eu suffisamment pour permettre d'en arriver à cette législation que presque tout le monde, avec plus ou moins de réserves, attendait? Et de votre côté, la consultation a-t-elle été suffisante?

Mr. Burke: I guess when you ask if there was a sufficient amount of consultation . . . and in the union movement we always like to see a continuing, ongoing consultation process—I can say yes. Since 1980, we have been through one form of committee or another, dealing with Labour Canada. The Minister himself, indeed, has come and held negotiations, if that is what you want to call it, or talks with us, our union executive, and we put forward to him our concerns. Also, through committee stages, we have dealt with the CLC, as I said. I think we have had an opportunity to bring forward our concerns, and we have. We have put them there.

• 1615

I am not saying all of our concerns are being dealt with, but I am saying that a great number of them are. We are saying to you here that we feel there is room in the future in the provisions in the Bill, and through negotiations and consultations, to improve on any areas where there may need to be improvement.

But yes, we did have meetings with Labour Canada and with the Minister.

M. Dubois: Vous dites que vous avez fait part de certaines considérations au ministère du Travail. Puis-je savoir quelles sont les recommandations dont vous avez discuté, que vous retrouvez dans le projet de loi et qui vous satisfont? Il y en sûrement que vous ne retrouvez pas, mais j'aimerais au moins savoir quelles sont celles que vous retrouvez et sur lesquelles vous êtes d'accord.

[*Traduction*]

Permettez-moi de répéter ma position—compte tenu des contraintes de temps, de l'importance du projet de loi, et du nombre d'années que nous avons consacrées aux discussions et aux négociations avec Travail Canada et avec le Congrès du Travail du Canada et d'autres syndicats affiliés, nous voulons que ces amendements soient adoptés avant l'ajournement de l'été.

Mr. Dubois: What do you mean when you say that you have been discussing this with the Department of Labour for some time, Mr. Burke? Some witnesses, such as the Canadian Manufacturers Association . . . The Canadian Federation of Independent Business was supposed to have appeared before the committee yesterday, but decided not to come, on the pretext that the committee was engaged in a "charade of consultations". FETCO also refused to appear because of a "lack of consultations".

I would like to know whether you were consulted and over how long a time these consultations took place. In your opinion, was there enough consultation before the introduction of this legislation, for which almost everyone, with a few exceptions, was waiting? Was there enough consultation as far as you are concerned?

M. Burke: Il est évident que nous, les syndicalistes, voulons toujours un processus de consultation permanent. Mais je puis vous dire qu'il y avait suffisamment de consultations dans ce cas. Nous sommes en discussion avec Travail Canada depuis 1980, par l'entremise d'un comité ou d'un autre. Le ministre lui-même est venu parler au bureau du syndicat, et nous lui avons exposé nos inquiétudes. Nous avons également eu des discussions avec le Congrès du Travail du Canada, par l'entremise de différents comités. À notre avis, nous avons eu l'occasion de présenter nos préoccupations, et c'est bel et bien ce que nous avons fait.

Je ne dis pas que le projet de loi répond à toutes nos préoccupations, mais il répond à beaucoup d'entre elles. À notre avis, les dispositions du projet de loi sont suffisamment souples pour nous permettre, par voie de négociations et de consultations, d'effectuer des améliorations nécessaires.

Mais pour répondre à votre question, nous avons eu, effectivement, des rencontres avec des représentants de Travail Canada et avec le ministre.

Mr. Dubois: You say that you informed the Department of Labour of some of your concerns. I would like to know which of your recommendations appear in the Bill in a way that you find satisfactory. Of course some of your recommendations will not be in the Bill, but I would like to know which recommendations are included in a form that you find satisfactory.

[*Text*]

J'ai pris connaissance de votre mémoire pendant vous le lisiez, mais j'aimerais savoir précisément quelles sont les recommandations que vous aviez faites, que vous retrouvez dans le projet de loi et qui vous donnent satisfaction.

Mr. Burke: As you may recall, I think it was back in December we presented to Members of Parliament a paper that we called the "black paper".

Mr. Dubois: Yes.

Mr. Burke: It dealt with our concerns with health and safety and the Canada Labour Code. This was not only presented to the Minister. It was presented to all members. If you had an opportunity to read the black paper that we presented, it brought forward the concerns. The very fact that we are under this proposal, being part of and covered under Part IV, was the major portion of what we were asking for.

M. Dubois: Je passe maintenant à la partie III. Vous en avez traité, dans le texte français, au bas de la page 5 et au début de la page 6. Vous parlez de harcèlement sexuel, des congés pour le soin des enfants et des congés de maternité. Vous dites dans le texte français, au bas de la page 5:

> Ces changements tardent vraiment à venir alors que notre population active est en voie de transformation et que le nombre de femmes au travail croît continuellement. Notre effectif, composé à 50 p. 100 de femmes, accueillera ces changements de façon très favorable.

Evidemment, on parle précisément des employés ayant droit à des congés, et on se réfère surtout à l'article 59.2 ainsi qu'à ceux qui suivent. J'imagine que certains de vos membres ont assisté aux réunions d'hier et de ce matin. Au sujet de cet article, l'Association des manufacturiers canadiens et surtout FETCO disaient que tout employé qui compte trois mois de service continu auprès d'un employeur a droit à un congé dans les circonstances suivantes, et on énumère les situations: A, B, et ainsi de suite.

FETCO, le groupe à qui j'ai posé carrément la question ce matin, me disait que les dispositions de cet article-là ne devraient pas être inscrites dans le projet de loi, que trois mois de service représentait un laps de temps beaucoup trop court, et que le gouvernement était allé d'un extrême à un autre, c'est-à-dire de douze mois à trois mois; il y avait tous les congés qui en découlaient: congés de maternité, de congés de paternité et congés pour les gens qui adoptaient des enfants.

Si jamais nous apportions des amendements à cet article, un moyen terme entre les deux serait-il une solution satisfaisante pour l'Alliance, compte tenu de certaines représentations qu'on nous a faites? On nous a dit que trois mois de service c'était très peu et que dans certains cas, peut-être pas le vôtre, ce n'était même pas le nombre de mois requis pour obtenir ce qu'on appelle la permanence; dans les circonstances, le ministère serait allé beaucoup trop loin. Vous me dites que vous représentez 50 p. 100 de femmes et que l'effectif féminin est donc très important pour l'Alliance. Quels sont vos commentaires sur ces remarques que nous font les employeurs?

[*Translation*]

I looked at your brief while you were reading it, and I would like to know exactly which of your recommendations appear in the Bill in a form you find satisfactory.

M. Burke: Comme vous vous en souvenez peut-être, c'était au mois de décembre que nous avons présenté aux députés un «livre noir».

M. Dubois: Oui.

M. Burke: Ce document discutait de nos préoccupations en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité et le Code canadien du travail. Le document a été présenté non seulement au ministre, mais également à tous les députés. Si vous avez eu l'occasion de lire le livre noir, vous sauriez qu'il a exposé nos préoccupations. Notre revendication principale était d'être régis par la partie IV du Code, ce qui est prévu dans le projet de loi.

Mr. Dubois: I would now like to move on to Part III. You discussed it on page 5 of the English text. There is reference to sexual harassment, child care leave and maternity leave. In the second paragraph on page 5 you state:

> These changes have been long overdue in our rapidly changing workforce, with ever-increasing numbers of women working. They will be welcomed by our membership, approximately 50% of which are women.

The leave provisions are contained in Clause 59.2 and following. I imagine some of your members attended our meeting this morning and last evening. The Canadian Manufacturers' Association, and particularly FETCO, said that every employee who has not completed three months of continuous service with an employer is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment in various situations, described in paragraph A, B and so on.

In replying to a question I asked this morning, representatives from FETCO said that these provisions should not be in the Bill. They felt that three months of service was much too short a time, and that the government had gone from one extreme to another, by reducing the requirement from 12 months to three months. This provision related to all types of leave: maternity leave, paternity leave and adoption leave.

If we were to amend this clause, would the Alliance agree to a length of service between these two extremes, given the representations we have heard? We have been told that three months of service is very little, and that in some cases, perhaps not yours, employees would still be on probation. Some witnesses felt that under the circumstances, the department had gone much too far. You say that 50% of your members are women and hence that women are very important to the Alliance. What is your response to these comments made by employers?

[*Texte*]

• 1620

Mr. Burke: I would say that in the changing workforce we have—and I think pointing out to you that we have something like 50% of our members who are now women—and that is a significant increase in the last 10 years alone—you must . . .

Mr. Dubois: It is a position of the Liberal government —the reason why we will continue after the next election with a Liberal government.

Mr. Burke: Is this a paid political announcement we are having here?

Mr. Dubois: You have the floor now.

Mr. Burke: Thank you very much.

No, I would tell you that with the changing workforce and with the changing situation in the workplace, and with a lot of our single parents, who also, of course, include the women, needing to work, needing to be able to provide employment of some form for their families, I cannot see how we could agree to it being less than what has been recommended in the present legislation. If a woman goes to work and she works for an employer and if three months afterwards, due to pregnancy, she has to take leave, then as far as I am concerned, and as far as the union that I represent is concerned, she is entitled to be protected in her job to leave, have her child, and return to work. I fail to see where that is asking a tremendous amount from the society we live in.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes, the next 10 minutes.

Mr. Hawkes: Thank you. Just a quick follow-up on that.

The replacement person who comes in for the 41 weeks: What is your view of this legislation? Would that person have any rights? Will that person be a member of your union? Do they have any job security rights after 41 weeks, or are they just out because of the 13 weeks?

Mr. Burke: The conditions the other employee would come under I am not at this time at liberty to say. But I can say to you that if I were hired, I guess, in a situation and it was said to me you are here for a period of *x* months because one of our regular employees is off, for whatever reason, then I would understand the terms and conditions I was employed under.

Mr. Hawkes: Would that person pay dues to the union for the 41 weeks?

Mr. Burke: It could quite possibly be, depending on the circumstances and the conditions that have been negotiated at the time between the employees and the employer by their union, yes.

Mr. Hawkes: Would you have the intention in the future to bargain for some job security for that replacement person on the basis of 41 weeks?

Mr. Burke: No, right now we have no provisions for that. We would obviously, as a union, be negotiating for job security

[*Traduction*]

M. Burke: Avec ces nouveaux changements dans la population active, 50 p. 100 de nos membres sont maintenant des femmes, ce qui représente une augmentation très importante au cours des 10 dernières années seulement, il faut . . .

M. Dubois: C'est justement la position du gouvernement libéral, et c'est la raison pour laquelle il va continuer d'être un gouvernement libéral après les prochaines élections.

M. Burke: Qu'est-ce que c'est? Un message publicitaire payé par un parti politique?

M. Dubois: Vous avez la parole.

M. Burke: Merci.

Donc, comme je le disais, avec les nouveaux changements dans la population active, avec l'évolution du marché du travail, il y a beaucoup de parents, et donc beaucoup de femmes, qui sont seuls pour élever leur famille, qui doivent travailler d'une façon ou d'une autre pour subvenir aux besoins de leur famille, nous ne pouvons pas être d'accord avec quelque chose d'inférieur à ce qui est recommandé dans la loi actuelle. Si une femme entre au service d'un employeur et que trois mois plus tard, elle doive quitter son emploi pour cause de grossesse, en ce qui me concerne et en ce qui concerne le syndicat que je représente, elle a le droit d'être protégée, de prendre congé, d'avoir son enfant et de revenir à son travail. Je ne vois pas comment une telle mesure peut représenter une charge extraordinaire pour notre société.

Le vice-président: Monsieur Hawkes, pour les 10 prochaines minutes.

M. Hawkes: Merci. Une brève question sur ce dernier point.

Que pensez-vous de cette loi et de ses dispositions pour ce qui est de la personne qui remplacerait cette femme pendant les 41 semaines? Cette personne aurait-elle des droits? Ferait-elle partie de votre syndicat? Aurait-elle acquis le droit à une certaine sécurité d'emploi après 41 semaines ou serait-elle tout simplement renvoyée à cause des 13 semaines?

M. Burke: Je ne suis pas en mesure de vous dire quelles pourraient être les conditions de travail de cette autre employée. Tout ce que je peux vous dire, c'est que si j'étais à sa place et, qu'on m'ait indiqué que je suis là pour une période fixe afin de remplacer un employé permanent qui est en congé pour quelque raison que ce soit, je saurais à quoi m'en tenir. Je connaîtrais les conditions de mon emploi.

M. Hawkes: Cette personne paierait-elle des cotisations au syndicat pour les 41 semaines?

M. Burke: Ce serait possible, selon les circonstances et selon les conditions qui auraient été négociées entre l'employeur et les employés par la voix de leur syndicat.

M. Hawkes: Souhaiteriez-vous à l'avenir négocier une certaine sécurité d'emploi pour cette personne sur la base des 41 semaines?

M. Burke: Nous n'envisageons pas de le faire pour l'instant. En tant que syndicat, nous sommes évidemment appelés à

[*Text*]

for our people who are on strength, but we do not have any provisions that are presently before us, nor are we considering anything, to say that someone who was hired to replace someone like that would have job security, filling in on a term position. These are the conditions that we as a union I think have a responsibility to acknowledge—why they exist and why that individual was hired and under what conditions.

Mr. Hawkes: So it is first past the post that is the basic principle. The one who gets into the job first, even though their time is less, should have the more protection.

Mr. Burke: Well, I do not think it is that case at all. I think it is if you are hired into an open position—if a position is open and you are hired into it; you were into it and for some reason you had to leave, and you have provisions covered to give you that leave—then the individual who replaces you comes in with the understanding that indeed they are on a term basis. That is a hell of a lot of difference from someone going into a full-time position.

Mr. Hawkes: In the FETCO brief this morning, they indicated that in the consultative process with Labour Canada they detected no sense that it was deliberate, no sense of deliberate intent, to make an agent of an employer criminally responsible if they acted in good faith when it came to safety. But the exact wording of these amendments, they indicated to us, would make that employee of an employer criminally responsible, even though they had acted in good faith if something went wrong.

I just have two questions about that. Do you have any sense that Labour Canada wants to make agents of employers criminally responsible if they have acted in good faith; and do you or do you not agree with FETCO that the wording of this Bill as it now stands would make those employees criminally responsible? This is related to Clause 82. Help us a little bit is what I am really asking. Do you agree with FETCO's interpretation of the two events; that the consultative process was clear that nobody wanted to make them responsible in the second instance but the wording really does. Those were the two implications.

• 1625

Mr. Burke: Our understanding of it is,and we were under the impression of it that the intent was nto make the employee responsible or to be held legally responsible if he acted in good faith.

Mr. Hawkes: So you concur with . . .

Mr. Burke: Yes. I sincerely hope that no legislation or no body or no government would put in place such a law that if someone acted in good faith . . . . Now obviously if they were careless or something else, that is a different matter.

Mr. Hawkes: So if the wording does do that, you would prefer us to clean it up, so it does not.

Mr. Burke: With your permission, I would ask Louise Hall to expand on that.

Ms Louise Hall (Health & Safety Section Head, Public Service Alliance of Canada): I think the intent of the Bill is to

[*Translation*]

négocier la sécurité d'emploi pour les permanents, mais nous ne songeons pas actuellement à réclamer la sécurité d'emploi pour les personnes appelées à les remplacer sur une base temporaire. En tant que syndicat, nous devrons reconnaître pour quelles raisons ces personnes ont été embauchées et dans quelles conditions.

M. Hawkes: Vous adoptez donc le principe: premier arrivé, premier servi. Celui qui est premier arrivé a le droit d'être protégé, même s'il travaille moins longtemps que l'autre.

M. Burke: Les deux cas ne se comparent pas. Une première personne a été embauchée pour remplir un poste qui était libre. Elle a dû prendre un congé selon les dispositions prévues pour ce genre de congés. Une deuxième personne est venue la remplacer, étant entendu que c'était sur une base temporaire. Ce n'est pas la même chose que d'être embauché pour remplir un poste à plein temps.

M. Hawkes: Les représentants de l'ETCOF, dans leur mémoire, ce matin, nous ont indiqué que lors des consultations avec Travail Canada, ils ont eu l'impression qu'on ne visait pas à tenir l'agent de l'employeur criminellement responsable s'il avait agi de bonne foi dans le cas des dispositions sur la sécurité au travail. Selon eux, cependant, le libellé exact de la loi aurait pour effet de rendre l'agent de l'employeur criminellement responsable, en cas d'accident, même s'il avait agi de bonne foi.

Je vous poserai ces deux questions sur ce sujet. Pensez-vous que Travail Canada veut rendre les agents des employeurs criminellement responsables même s'ils ont agi de bonne foi? Et êtes-vous d'accord avec l'ETCOF sur le fait que le libellé de la loi rend ces agents criminellement responsables? C'est dans le cadre de l'article 82. Je vous demande d'aider le Comité à cet égard. Je vous demande si vous êtes d'accord avec l'interprétation de l'ETCOF quant au fait que lors des négociations, il n'était pas question de les tenir responsables, et quant au fait que le libellé du projet de loi les tient effectivement responsables. Ce sont les deux points qu'a mentionnés l'ETCOF.

M. Burke: Nous avions l'impression que l'intention du projet de loi n'était pas de rendre l'agent ou l'employé de l'employeur responsable ou légalement responsable s'il avait agi de bonne foi.

M. Hawkes: Donc, vous êtes d'accord . . .

M. Burke: J'espère qu'aucune loi, qu'aucun organisme, qu'aucun gouvernement ne préconiserait que si quelqu'un agit de bonne foi . . . Evidemment, s'il est négligent ou commet une faute, c'est différent.

M. Hawkes: Donc, si c'est ce que le libellé prévoit, vous souhaitez que nous le corrigions.

M. Burke: Avec votre permission, je vais demander à Louise Hall de préciser.

Mme Louise Hall (chef de la Section de l'hygiène et de la sécurité, Alliance de la Fonction publique du Canada): Je

[*Texte*]

decriminalize the Act, which means away from the criminal law. I think that is certainly in the right direction. We still have concerns with the extension to the Code to the public service employees under Staff Relations Act. Our question is, if there are fines, who picks up the fine? Will it be the individuals, deputy ministers or whatever down the line, or will it be the individual employees or will it be the Crown? That probably needs to be answered and that could be clarified after.

Mr. Hawkes: Do you have a suggestion for us?

Ms Hall: No, it is not a suggestion. I think we are just raising this, but I do not think it has anything to do right now with the changes in the proposed legislation. It is something that has be looked at after the Bill is proclaimed.

Certainly the other concern we have, and I think Mr. Ouellet in his opening remarks did say that he would look into this, and did say that he suggested that the concerns that some people have raised . . . and I think it was Mr. Murphy—about the same fines equally to employees and employers may be of concern. I think the concern is that the responsibilities are different. Certainly under the Code and I think it is Section 82 there is a great deal more responsibility and onus with the employer than there is with the employee. So in terms of equality, if we have to rely on the good judgment of the judge, we hope the fines will be taken into consideration in relationship to the responsibility of that individual at the time. I guess our position is that we will wait and see if the case occurs and certainly bring it to the attention of the Minister through the advisory committee if the system is unfair.

Mr. Hawkes: What the Bill will do is to give increased rights to an individual worker. Okay, that is what we are doing. There is a continuing concern in the committee for public health and safety, as opposed to the health and safety of the worker. You have looked at this over a much longer period of time than the committee has. You represent workers from several areas including penitentiaries, some health care workers and so on. What can you tell us as a committee about the degree of increased risk for public health and safety? Do you see any possibility of increased risk for public health and safety because of the increased rights of the worker?

Mr. Burke: I cannot see how any time you bring forward legislation to protect workers, it could in any way relate to making the public on health, safety or whatever you are referring to. I would like for you to clarify for me what you exactly mean by that; how this piece of legislation that we are talking about or this Bill that we are talking about, I should say, can in any way shape or form endanger the health and safety or deteriorate the health and safety provisions that now exists to the public?

Mr. Hawkes: The individual has the right to refuse to do something because of the danger. That is a basic principle and it is being broadened somewhat. Okay? They have a sort of tradition in transportation that there is a captain of the ship or the captain of a plane who orders employees to do something. Now they will have a greater right to refuse. The captain of the ship orders that thing, because if it is not done, the

[*Traduction*]

pense que l'intention du projet de loi est de soustraite toutes ces questions au Code criminel. En ce qui me concerne, c'est la bonne attitude à adopter. Par ailleurs, l'application du Code aux employés de la Fonction publique en vertu de la Loi sur les relations de travail nous cause quelques difficultés. S'il y a des amendes, par exemple, qui les acquitte? La Couronne, les ministres, les sous-ministres ou les simples employés? Il faudrait que ce point soit précisé.

M. Hawkes: Vous avez des suggestions à nous faire?

Mme Hall: Non, pas de suggestion. Même si ce n'est pas une question qui a quelque chose à voir avec les modifications proposées à la loi, il faudra y trouver une réponse une fois que ces modifications auront été adoptées.

Nous avons une autre préoccupation. M. Ouellet a indiqué dans sa déclaration liminaire qu'il allait examiner la situation. C'était en réponse aux objections de certains, dont M. Murphy, si je me souviens bien. Elles ont trait au fait que les employés et les employeurs doivent acquitter la même amende. Notre point de vue est que les responsabilités sont différentes. Sous le régime du Code, en particulier de l'article 82, les responsabilités sont beaucoup plus grandes pour l'employeur que pour l'employé. Donc, nous ne pouvons qu'espérer que les juges, lorsqu'ils fixeront les amendes, prendront en considération les responsabilités de chacun. En ce qui nous concerne, nous attendrons de voir comment le système fonctionnera. S'il se révèle injuste, nous porterons certainement la chose à l'attention du ministre par l'intermédiaire du comité consultatif.

M. Hawkes: Le projet de loi accroîtra les droits des travailleurs individuels. C'est très bien, mais ce qui intéresse davantage le Comité, c'est l'hygiène et la sécurité publiques par rapport à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs seulement. Vous examinez la situation depuis beaucoup plus longtemps que le Comité. Vous représentez les travailleurs de plusieurs secteurs, y compris les pénitenciers, certains travailleurs de la santé et d'autres. Que pouvez-vous nous dire au sujet du risque accru pour l'hygiène et la sécurité publiques? Selon vous, l'accroissement des droits des travailleurs à ce chapitre risque-t-il d'augmenter les dangers pour l'hygiène et la sécurité publiques?

M. Burke: Je ne vois pas comment une loi destinée à protéger les travailleurs peut constituer une menace quelconque pour l'hygiène et la sécurité publiques. J'aimerais que vous précisiez davantage votre pensée. En ce qui me concerne, je vois mal comment ce projet de loi, si c'est de ce projet de loi que vous voulez parler, peut menacer d'une façon quelconque le public sous le rapport de l'hygiène et de la sécurité.

M. Hawkes: Une personne aura le droit de refuser d'accomplir une tâche dangereuse. C'est le principe qui sera étendu. Or, dans le domaine des transports, par exemple, la tradition veut que ce soit le capitaine du navire ou le pilote de l'avion qui donne les ordres. Maintenant, leurs subordonnés seront plus libres de refuser d'y obéir. Il faut supposer que si le capitaine d'un navire donne un ordre, c'est parce qu'il y a un risque

[*Text*]

passengers are at risk. There is an increased risk to public safety.

• 1630

Let us take a prison situation where guards are asked to do something. An emergency arises and the head of the prison asks the guards to do it, and it seems to me that in such a case this legislation will give them the right to refuse to do it. That might, in fact, lead to a prison breakout or something of that kind where public safety is at increased risk.

So it seems to me that transportation and prisons are two areas where there may be, in fact, increased public risk because of increased worker joins. So I am just wondering if you have looked at it from that perspective and whether you have any sense of that kind of thing.

Mr. Burke: Any time we look at amendments to the legislation, Acts or regulations, which will increase the protection of our people, I can assure you that, all the time, we look at how it would affect the public.

This legislation for the right to withdraw from work is not something that is going to happen every day. Right now, in the situations in the penitentiaries, if indeed there were to be a riot, different parts of that penitentiary would be immediately sealed off, and prison guards would withdraw to a distance where they were safe and would call in reinforcements. That exists now and it will exist then.

On board a ship, I cannot see any safety factor which would endanger the public. If indeed something drastic came about where there was a need to withdraw, being a Newfoundlander and having been reared on the sea, I can think of very few captains who would keep their people in positions of danger. Under normal circumstances on board ship, the captain understands very, very clearly when there is a need to withdraw, and the crew people also their obligations.

I do not see in any way, shape or form how this would endanger the general public. If indeed it did and if that were brought to our attention, I can assure you that, as a union, we would be responsible enough to ensure that there would be amendments made and provisions brought in to protect the people we work for. We understand that need. I am sure the average person who works, whether it is for the government or for private industry, is not going to put somebody else's life in danger by taking an action to protect himself.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey, for the next 10 minutes.

Mr. Mackasey: Mr. Burke, I would never have known you come from Newfoundland with that accent of yours.

I have very little to add, Mr. Chairman. I am rather intrigued, frankly, that the provisions of the Bill have been so worded to include public servants. I think it is a desirable thrust or trend, and it is certainly contrary to the trend that I recall in many years around here, particularly in the field of safety.

[*Translation*]

quelconque pour ces passagers. Ce risque à la sécurité publique sera accru à l'avenir.

Prenez le cas des pénitenciers où les gardiens pourront recevoir l'ordre de faire telle ou telle chose. Il pourra survenir une urgence et le directeur du pénitencier pourra demander aux gardiens de faire telle ou telle chose. En vertu de cette loi, ils auront le droit de refuser. Il pourra s'ensuivre une évasion ou un incident quelconque qui mettra la sécurité du public davantage en péril.

Donc, en ce qui me concerne, les transports et les pénitenciers sont deux secteurs où la sécurité du public pourra être davantage en péril à cause de l'accroissement des droits des travailleurs. Je me demande si vous avez étudié la situation sous cet angle et si vous avez une opinion à ce sujet.

M. Burke: Chaque fois qu'il est question de modifier des lois ou des règlements qui accroissent la protection de nos syndiqués, je puis vous assurer que nous tenons compte de l'effet de ces mesures sur le public.

Cette loi qui donne le droit aux travailleurs de refuser d'accomplir certaines tâches ne sera pas invoquée tous les jours. Pour ce qui est des pénitenciers, s'il se produit une émeute ou quelque chose du genre, les locaux affectés sont immédiatement isolés et les gardiens se retirent à une distance sûre d'où ils peuvent demander des renforts. C'est la procédure qui s'applique actuellement et qui continuera de s'appliquer.

A bord des navires, c'est la même chose. Je ne vois rien qui pourrait mettre la sécurité du public davantage en péril. Je suis Terreneuvien, j'ai été élevé sur la mer. Je connais très peu de capitaines de navire qui mettraient leurs subordonnés en péril en cas d'incident majeur. N'importe quel capitaine sait très bien à quel moment il convient d'abandonner le navire, par exemple. Pour ce qui est des équipages, ils connaissent leurs obligations.

Je ne vois pas du tout comment cette mesure peut mettre la sécurité du public en danger. Si c'était le cas, si quelque chose du genre était porté à notre attention, je puis vous assurer qu'en temps que syndicat nous prendrions nos responsabilités et nous nous assurerions que des modifications soient introduites en vue de protéger la population que nous sommes appelés à servir. Nous comprenons très bien cette obligation. Et n'importe quel travailleur, qu'il soit à l'emploi du gouvernement ou du secteur privé, ne va pas mettre la vie de qui que ce soit d'autre en danger pour se protéger lui-même.

Le vice-président: Monsieur Mackasey, pour 10 minutes.

M. Mackasey: Je ne me serais jamais douté que vous veniez de Terre-Neuve avec cet accent, monsieur Burke.

J'ai très peu à ajouter à ce qui a déjè été dit, monsieur le président. Je suis seulement quelque peu intrigué du fait que certaines des dispositions du projet de loi soient libellées de façon à inclure les fonctionnaires. C'est peut-être souhaitable. C'est certainement contraire à tout ce qui s'est fait jusqu'ici en particulier dans le domaine de la sécurité.

[*Texte*]

I cannot visualize any employer who would oppose the creation of a committee in the workplace on the issue of safety. As we have said many, many times, accidents are costly not only to the employee who may lose his life or be maimed, but to the employer. Whether one likes it or not, accidents benefit nobody and if only for selfish reasons, if there are such things as callous employers . . . and I do not pretend there are; I think there are some very worried employers and sensitive employers who have their priorities wrong—it is to everybody's benefit to make this work. So I commend the Minister for the initiative shown here.

I also sense—and maybe I am wrong; I have been away from this for a long time—that we are really breaking new ground, at least in some way, at the federal level. I mean, we are finally putting tremendous emphasis on sickness and safety. That was not the case before that I can recall, Howard Currie fighting so eloquently, when I was the Minister for Devco, for the miners in Cape Breton. It became almost his life-long task to really drive it home, and he would come in many evenings and say: For God's sake, someone listen! But there we were, into the old problem of mixed jurisdiction, which is still one of the big factors. I do not think employers intend to be callous or that they do not understand.

• 1635

If I can deviate for a moment, I can remember the very issue of productivity on the Montreal waterfront. My former minister—and I will not mention his name—had been arguing about productivity and safety and the slings. The Minister felt the sling was not sufficiently filled with goods for productivity. The unions kept adding and adding and adding and adding. Finally the Minister said he thought that was adequate. The union leader then ordered the sling up and told the Minister to stand under it. The Minister would not do it. In his fetish for increased productivity he had forgotten entirely that slings and cranes can only stand so much.

I do not like proposed Section 105. I mentioned that this morning. I think the wording is counterproductive. I mentioned this morning and repeat now that if I were an employee of a corporation who feared a personal fine for making a decision that might be a wrong decision, but taken in good faith, I would not make the decision. I think the Department of Labour understands that; as Mr. Hawkes said, they will probably want to come up with some wording.

I would like to probe this a little bit with you on the word "imminent". I am new to this bit, and I cannot to get hung up on words, frankly. I do not see any difference between danger and imminent danger. It is a helluva word. Someone has to make a decision, a judgment. A judgment made by one inspector in Vancouver might not be the same judgment as the inspector in Halifax or Montreal. It is common sense, really, is it not?

[*Traduction*]

Je ne vois pas comment un employeur pourrait s'opposer à la formation d'un comité de sécurité au travail. Comme nous l'avons très souvent entendu et déclaré, les accidents ne se révèlent pas seulement coûteux pour les employés qui peuvent y perdre la vie ou leurs membres. Ils sont également coûteux pour les employeurs. Les accidents ne profitent à personne. Ne serait-ce que dans leur propre intérêt, si vraiment il y a des employeurs retorts, et je ne prétends pas qu'il y en ait, il y a seulement des employeurs très inquiets et très sourcilleux qui mêlent les priorités, ils vont veiller à ce que ces dispositions soient appliquées. Donc, je félicite le ministre pour son initiative.

J'ai également l'impression, je puis me tromper, j'ai été tenu à l'écart pendant un certain temps, que nous créons ici un précédent, du moins à l'échelon fédéral. Nous donnons finalement la priorité à l'hygiène et à la sécurité. À l'époque où j'étais le ministre responsable de la DEVCO, où Howard Currie se battait si âprement pour les mineurs du Cap Breton, ce n'était certainement pas le cas. Il avait fait de la défense des mineurs l'entreprise de sa vie. Il nous implorait de l'écouter. Cependant, nous étions toujours préoccupés à ce moment-là par le problème du chevauchement des compétences. Remarquez bien que c'est toujours un problème. Pour ce qui est des employeurs, je ne pense pas qu'ils veuillent se montrer retorts ou insensibles.

Si vous me permettez une petite digression, je me souviens de cette question de productivité dans le port de Montréal. Le ministre d'alors, je ne le nommerai pas, avait beaucoup à coeur les questions de productivité, de sécurité et d'utilisation des élingues. Selon lui, les élingues n'étaient pas suffisamment chargées pour assurer une bonne productivité. Les syndiqués en ont chargé une au maximum. Ensuite, ils ont demandé au ministre si c'était suffisant. Leur représentant syndical a alors donné l'Ordre de la hisser et a invité le ministre à aller se placer dessous. Le ministre a refusé. Dans sa préoccupation pour une productivité accrue, il avait tout à fait oublié que les élingues et les grues n'avaient pas une capacité illimitée.

Par ailleurs, je n'aime pas tellement l'article 105 proposé. Je l'ai déjà indiqué ce matin. Il risque d'avoir un effet contraire à ce qu'il préconise. Si j'étais l'employé d'une corporation et que je craignais de me voir imposer personnellement une amende pour avoir pris de bonne foi une décision qui pourrait se révéler mauvaise, j'éviterais de prendre une décision quelconque. Je pense que le ministère du Travail est au courant de ce problème. Comme M. Hawkes l'a indiqué, il faudra probablement proposer un autre libellé.

Un autre sujet sur lequel j'aimerais connaître votre pensée, l'utilisation ou la non utilisation du mot «imminent». Je ne sais pas parce que c'est nouveau pour moi, mais je ne vois pas tellement la différence entre danger et danger imminent. Pour moi, c'est une question de jugement. Et le jugement d'un inspecteur à Vancouver pourrait bien être différent du jugement d'un inspecteur à Halifax ou à Montréal. C'est une question de jugement et de bon sens, ne croyez-vous pas?

[*Text*]

I do not necessarily share the fear of employers about the word. It is the same kind of fear that was expressed when we brought in the concept of technological changes and the same kind of fear when we brought in maternity benefits through unemployment insurance. But how do you answer the fear of some employers that are marginal—they are not all millionaires or not all making it—that somehow this becomes another bargaining weapon when you take the word imminent out by unions to use this area for what in any other area would be considered a legal work stoppage? I would ask your views on that. I am doing this at the risk of appearing to be a redneck, but I am making a valid point. I think you understand that. How would you cope with that? How does imminent, in other words, change it?

Mr. Burke: I think that sort of goes back to what I said earlier; that is, how the word imminent is interpreted. That is the real concern of some employers. In a lot of places within the federal jurisdiction under Treasury Board a lot of management people will indeed interpret imminent as being the same as the right to withdraw. In other areas they have a different interpretation of it; I think they feel they have more control. I assume they feel they have more control over the employee who is about to make a decision on whether it is dangerous to be in that position when the word imminent is there.

Because of the confusion, and because we have explained it to Labour Canada—of course with us representing the employees, knowing the problem with it—we have said we would like to see that word removed so there would be no misunderstanding as to the intent. Someone who feels he is indeed in danger has the right to withdraw. I think that is essential.

How you can convince representatives of management I think is probably if you got the statistics, which should exist in areas where the right to withdraw now exists. I think you would be surprised at how it has not been abused. It has been very seldom used. If that is presented to them, you could say it is there and has never been abused; it is no more abused than imminent danger. We have it in the federal government.

Mr. Mackasey: Mr. Burke, it might surprise you, as one who is considered to be pretty pro-labour, that I think you are better off with the word in the Bill. I think it strengthens your position in the case of judgment when you say that danger is imminent; if I stick around here another 10 minutes, that load is going to be on my head. I really think it strengthens the position of the employee when you have a category of danger that clearly is flagged, if you like, as being imminent... flagged, for goodness' sake, as imminent, any second it can happen. I think that word works to the advantage of labour. I must be a little dense, wondering why you want it out of there.

• 1640

Mr. Burke: It works to the advantage of labour when there is, as you use the word, "imminent" danger, something that is about to happen now. But in the case where there is exposure

[*Translation*]

Je ne partage pas les craintes des employés au sujet du mot. Je me souviens que les mêmes craintes se sont manifestées lorsqu'il a été question de changement technologique et de prestations de maternité dans le cas d'assurance-chômage. Il reste qu'il faut essayer de répondre aux préoccupations de certains employeurs marginaux, qui sont loin d'être millionnaires, et qui tirent le diable par la queue, relativement au fait que cette mesure, c'est-à-dire l'élimination du mot «imminent», pourrait être utilisée par les syndicats comme une autre façon d'arrêter le travail. Qu'en pensez-vous? Je pose la question au risque de passer pour ultraconservateur. À mon sens, elle se pose. Le fait d'inclure ou non «imminent» change-t-il quelque chose?

M. Burke: Comme je le disais plus tôt, tout dépend de la façon d'interpréter «imminent». Dans bien des secteurs qui relèvent la compétence fédérale et du Conseil du Trésor, la direction interprètera l'expression «danger imminent', comme donnant le droit de retirer ses services. Ailleurs, c'est différent. La direction estime avoir un meilleur contrôle sur les employés appelés à décider s'ils font face à une tâche dangereuse ou non avec le mot «imminent».

C'est à cause de cette confusion, comme nous l'avons expliqué à Travail Canada—nous représentons les employés, nous savons quel est le problème—que nous avons demandé la suppression de ce mot. C'était pour éviter tout malentendu sur l'intention de la Loi. Ainsi, n'importe qui se sentant en danger a le droit de retirer ces services.

Pour ce qui est de convaincre la direction, je pense qu'il n'y a qu'à faire appel aux chiffres. Le droit de retirer ses services existait déjà. Vsous seriez sans doute surpris de voir le peu d'abus auquel a pu donner lieu cette mesure. Elle a été utilisée très rarement. Donc, il vous suffirait de dire aux employés qu'il y a eu très peu d'abus jusqu'ici avec «danger imminent» et qu'il ne risque pas d'y en avoir davantage avec «danger». La mesure existait déjà pour le champ de compétence fédérale.

M. Mackasey: Je vous surprendrai peut-être, monsieur Burke, je suis considéré comme assez acquis à la cause des syndicats, mais je pense que vous auriez avantage à garder «danger imminent». Lorsque ce sera une question de jugement, vous auriez avantage à faire valoir que le danger est imminent. Bon, je sens que si je reste ici encore dix minutes, c'est moi qui aurai la charge au-dessus de ma tête. La position de l'employé se trouve renforcée, à mon avis, parce qu'il existe une catégorie de dangers considérés imminents, et qui peuvent donc survenir d'un instant à l'autre. C'est un mot qui apporte de l'eau au moulin, qui fait peser la balance en faveur des travailleurs et au risque de paraître stupide à vos yeux, je me demande ce qui vous amène à vouloir le supprimer.

M. Burke: Il apporte peut-être de l'eau au moulin lorsqu'il y a, pour reprendre votre terme, un danger «imminent», qui pourrait se produire à l'instant même, mais lorsque le danger

[*Texte*]

to something that is long term in nature, which could end up being very dangerous to your health, you cannot use the word "imminent". So you go on, through all kinds of redress, dragged out grievances, writing letters to different people, trying to correct a problem while you are indeed exposed to that very type of danger. If there is indeed a substance present at a work site, like asbestos, that can have a long-term effect on your health, then you have a right to withdraw. That is the difference.

Mr. Mackasey: Mr. Burke, you are a very responsible labour leader, or you would not be in your job, and I seek your approach to this. Is there any job in the world—other than that, perhaps, of being a Member of Parliament, and we are subject to health hazards up there, hot air gets you after a while . . . that somebody could not, in good faith, define as being, over the long run, injurious to one's health? Can you name me one?

Mr. Burke: There are a lot of jobs where our people work under conditions that are not great, but you have to be able to prove—and you have to be able to get Labour Canada and National Health and Welfare to come in and do a study of the work site, or get some independent company to do so, to prove it—that there are indeed present such . . . and, under most circumstances, that is not the case. In areas where, for instance, buildings are uncomfortable because of an improper circulation of air, if you have a survey done on that and it says yes, it is uncomfortable but it is not damaging to your health, then it will not apply. But if you are indeed in a building where UFFI is used or asbestos or some other substance, then you should have the right to protect yourself.

Mr. Mackasey: Yes, I do not disagree with you—and this is my last word on this, Mr. Chairman. I do not disagree with you. If management is so silly and stupid and insensitive, in the case of climatic conditions in the building, as not to do something about it, then I can understand people walking off the job and saying enough, you are putting this thing aside.

I think we both agree that some jobs are more dangerous than others. I am only saying that the word "imminent" gives a certain sense of urgency to a situation, which works to the benefit of the union.

Mr. Burke: In response to that, Mr. Chairperson, if I may, yes, the word "imminent" does give strength to an immediate situation, but it does not apply to something that is on a long-term basis.

I would like just to touch on something you said earlier, when you were referring to productivity. I think anywhere I have worked, or we find this when any of our members go to the work site and talk to our people, where the employers show that they are concerned about the health and safety of their employees the relationship increases to a great degree, which indeed increases productivity on its own. So, if there is proper legislation, or if proper health and safety regulations are in place, you will find better productivity amongst your own employees.

[*Traduction*]

ne résulte que d'une exposition prolongée qui pourrai gravement nuire à votre santé, le mot «imminent» ne s'applique pas. Vous en êtes alors réduit à toutes sortes de recours, à faire des griefs, à adresser des lettres à toutes sortes de gens, bref, à essayer de remédier à une situation tout en continuant à se trouver exposé à ce danger. Il y a effectivement une substance—l'amiante, par exemple—dont les effets sont nocifs et qui est présente sur le lieu de travail, vous avez alors le droit de vous retirer. C'est là la différence.

M. Mackasey: Vous êtes certainement un chef syndical pénétré du sens de vos responsabilités, monsieur Burke, car autrement, vous n'occuperiez pas ce poste, et je voudrais vous consulter sur ce point. Existe-t-il un emploi quelconque dans ce monde—autre que celui de député, et encore, car même nous sommes exposés à des dangers et croyez-moi, on finit par se ressentir des effets de toutes ces paroles en l'air—existe-t-il donc un emploi quelconque qui ne présente, en toute bonne foi, aucun danger à long terme pour la santé? Pouvez-vous m'en nommer un?

M. Burke: Il existe beaucoup de gens qui travaillent dans des conditions qui ne sont pas satisfaisantes, mais vous devez le prouver: vous devez faire venir un inspecteur de Travail Canada, ou de Santé et Bien-être pour faire une étude du lieu de travail ou confier une telle étude à une société indépendante pour prouver qu'il existe effectivement . . . La plupart du temps, d'ailleurs, ce n'est pas le cas. C'est ainsi que les bâtiments où la circulation de l'air laisse à désirer ne sont pas confortables sans pour autant que cela nuise à votre santé, et vous ne pourrez donc rien prouver. Mais si vous travaillez effectivement dans un bâtiment garni de miuf, ou d'asbeste ou d'une autre substance nocive, vous devriez avoir le droit de vous protéger.

M. Mackasey: Je n'en disconviens pas, et je n'ai rien à ajouter sur ce sujet, monsieur le président. Je conviens avec vous que si la direction, dans le cas des conditions atmosphériques d'un bâtiment, est assez stupide et insensible pour ne pas intervenir je comprends que les gens, excédés, se décident à quitter leur emploi si aucune remède n'est envisagé.

Nous sommes bien d'accord sur le fait qu'il existe des emplois plus dangereux que d'autres et tout ce que je dis, c'est que le mot «imminent» donne à la situation un sens d'urgence qui est à l'avantage du syndicat.

M. Burke: Si vous me permettez de répondre à cela, monsieur le président, je reconnais que le qualificatif «imminent» donne plus de poids à une situation où le danger peut se présenter à tout instant, mais ne s'applique pas à un danger qui est à l'horizon.

Je voudrais revenir sur un point que vous avez mentionné tout à l'heure, en parlant de productivité. Partout où j'ai travaillé, ou sur tous les chantiers visités par nos membres, j'ai pu constater que lorsque les employeurs se préoccupent de la santé et de la sécurité de leurs employés, les relations s'améliorent considérablement, ce qui est tout à l'avantage de la productivité. S'il existe donc une loi adéquate ou des règlements satisfaisants en matière de santé et de sécurité, vous constaterez une amélioration de la productivité de vos propres employés.

[*Text*]

Mr. Mackasey: It is not in legislation but attitudes.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman, for the next five minutes, second round.

Mr. Wenman: Yes. I am looking through specific amendments that I think might help the Bill, and I want to know whether I should propose them or not. I would like to have your opinion.

The definition of technological change: If we were to add, for example, in Section 149.(1):

> the introduction by the employer of equipment, material or a production technique, physical or otherwise, not previously utilized in his operation

—and, similarly, "material or a production technique" would be added to (*b*)—would that a good amendment? Would you approve of that kind of amendment? Is that something you might be seeking? In other words, let us say that every government office has a word processor and the word processor is basically being used as an electronic typewriter. But, all of a sudden, we decide—and 25% of the workforce, say, is going to be affected—that we are going to use these now to their full value as word processors. We are not going to buy any new material or any new equipment, but technological change is going to make a great difference to which personnel are working in the office so you will hire a whole new group of personnel—this kind of thing.

• 1645

In other words, you do not change the material; you just change the method of use of equipment that you currently have, but in fact it amounts to a major technological change.

Therefore we need to add something to the definition like "material or production technique". Does that seem like a positive thing to you?

Mr. Burke: I guess if anything were put in there to guarantee the workers more assurance it would be a positive move, but let me make it clear to you right now, as that is before you, that we are supporting it because of the timeframe. I would not want this committee or anybody else ever to say that the alliance, because of its concerns on any part of this piece of legislation that is before you, was a cause of having it delayed in the impasse before the summer session. I make it quite clear to you that, yes, we are willing to sit down in the future. We are willing to look at any regulations that may be applied that can cover certain aspects of this Bill. All of these types of things we are willing to do, but there are time restraints and I am making it quite clear . . . I am not skating, as I told you earlier, but on no uncertain terms I am telling you that the alliance is supporting the proposed legislation that is presently before us and we are not recommending to you or to this committee at this time any amendments.

Mr. Wenman: So you would prefer that I not make that amendment to this committee?

[*Translation*]

M. Mackasey: Ce n'est pas une question de loi, mais d'attitudes.

Le vice-président: Monsieur Wenman, c'est le second tour, et vous avez cinq minutes.

M. Wenman: Je cherche des amendements propres à améliorer le projet de loi, et je voudrais que vous me disiez si je dois effectivement les proposer.

Supposez donc que nous ajoutions, dans la définition des changements technologiques, à l'article 149(1):

> l'introduction par l'employeur d'équipement, de matériel ou d'une technique de production, matérielle ou autre, utilisée pour la première fois dans son entreprise

. . . et si «matériel ou une technique de production» était ajouté à *b*), est-ce que ce serait un amendement intéressant? L'approuveriez-vous? Répondrait-il à vos voeux? Autrement dit, supposons qu'il y ait une machine de traitement des mots dans chaque bureau du gouvernement, qui est utilisée comme une machine à dactylographier électronique et que nous décidions tout à coup—ce qui pourrait concerner 25 p. 100 de la main-d'oeuvre, par exemple—que nous allons maintenant les utiliser de façon intégrale pour le traitement des mots. Nous n'allons pas acheter de nouvelles installations ou outillage, mais les changements technologiques vont nous amener à embaucher pour les bureaux une catégorie de gens toute différente et entraîner ce genre de répercussion.

Autrement dit, il n'est pas nécessaire, pour opérer un changement technologique capital, de changer les installations ou l'outillage, il suffit de changer le mode d'emploi d'installations existantes.

C'est pourquoi il est nécessaire d'étoffer la définition «outillage ou production technique». Est-ce que cela vous paraît une proposition intéressante?

M. Burke: Tout ce qui serait de nature à rassurer les travailleurs me paraîtrait intéressant, mais je voudrais vous faire clairement comprendre, puisque vous êtes maintenant saisi de cette question que nous appuyons ce projet de loi en raison de l'urgence de la situation. Je ne voudrais pas que ce Comité, ou qui que ce soit d'autre, puisse jamais dire que l'alliance a contribué à le retarder ou à faire obstruction à son adoption avant l'été, parce qu'elle avait des objections contre un des passages de ce projet de loi. Je voudrais bien souligner que nous sommes tout à fait disposés à en discuter à l'avenir, à examiner tous les règlements qu'il est possible d'appliquer pour traiter de certains aspects de ce projet de loi. Nous sommes disposés à faire tout cela, mais nous sommes pressés par le temps et je voudrais affirmer hautement . . . Je ne me dérobe pas, je vous l'ai déjà dit, et je répète donc très clairement que l'Alliance appuie le projet de loi dont nous sommes saisis et que nous n'avons pas d'amendements à recommander à l'heure actuelle à ce Comité.

M. Wenman: Vous préféreriez donc que je ne présente pas cet amendement?

[*Texte*]

Mr. Burke: I would prefer that no amendments be made if it is going mean in any way, shape or form jeopardizing the passing of this piece of legislation.

Mr. Wenman: Okay. If we can assure you that this does not jeopardize the timing element, which is set, would you want to see that amendment?

Mr. Burke: If you can assure me that, I would like to know how you can do it, because if you were going to make amendments, either to this committee or to the House, what I know of the House—and I am not a member—I can assure you that through the democratic process each member will have a right to express himself on amendments.

There are time limits left. I am saying to you again, and I will be as clear and as precise as I can: I am here today representing the Public Service Alliance of Canada and we are saying to you that we do not want to recommend at this time any amendments whatsoever; we will live with the present legislation as it is, bar none, and we will in the future, through the CLC and our affiliates, be more than willing to come back to Labour Canada and express our concerns down the road. Right now some of the recommendations that are here, as far as we are concerned, are a major breakthrough in themselves.

The Vice-Chairman: Your last question.

Mr. Wenman: If it is the last question, I will take a different one. No, I think it is important that they should understand. I think I will continue where I am, and I will come back for a third round then. Okay?

The Vice-Chairman: Third round.

Mr. Wenman: Mr. Mackasey said to the group this morning—and I agree with him—that it could be that we can find amendments to this legislation that will speed its passage through the House of Commons by in fact improving the legislation here in committee. I am quite sure from the tone and from what I hear around this table that there are going to be consensual amendments to this that are going to improve this legislation and probably speed it in the House of Commons because they will take away some of the objections members would have. So I think, regarding the fear you have of amendments, that if there is a good amendment that is appropriate it should be brought forward.

For example, public safety generally: We talk in this Bill about "employee and employers must notify in the event of danger" and so forth. Why not add a clause: "employees, employers and any person with authority who happens to be on the premises as well who is not an employee or an employer"? In other words, someone comes to visit from another business or another cycle. Why would we not want to expand the definition to include public safety as well as employer-employee? Is that a reasonable idea?

Mr. Burke: Let me repeat myself. I am telling you that if we had more time maybe we would be more than willing to sit down. We do not have it. We are not going to jeopardize in any way, shape or form . . . We have had consultation with

[*Traduction*]

M. Burke: Je préférerais effectivement qu'il n'y ait pas d'amendements si ceux-ci doivent retarder ou compromettre d'aucune façon l'adoption de cette loi.

M. Wenman: Bon, mais si nous pouvons vous assurer que cela ne retardera d'aucune façon l'adoption du projet de loi, voudriez-vous y voir figurer cet amendement?

M. Burke: Si vous pouvez me l'assurer—et j'aimerais bien savoir comment, car si vous présentez des amendements soit à ce Comité soit à la Chambre, et d'après ce que je connais des circonstances, bien que je ne sois pas député—je puis vous assurer qu'en vertu du processus démocratique, chacun aura le droit de s'exprimer sur ces amendements.

Mais nous avons à respecter des délais et je le répète aussi clairement que possible, je suis venu en tant que représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et nous déclarons ne pas vouloir, à l'heure actuelle, recommander un amendement quelconque; nous allons nous accomoder de la loi telle qu'elle est et par la suite, par l'intermédiaire du CTC et de nos membres affiliés, nous serons plus que disposés à nous adresser au ministère de la Main-d'oeuvre pour lui exprimer nos préoccupations à long terme. Certaines des recommandations qui sont d'ores et déjà présentées constituent en elles-mêmes, en ce qui nous concerne, une percée d'importance capitale.

Le vice-président: Votre dernière question.

M. Wenman: Si c'est la dernière, je vais en choisir une autre. Non, il me paraît important qu'on me comprenne. Je continuerai donc sur ma lancée, et demanderai la parole au troisième tour. Êtes-vous d'accord?

Le vice-président: Pour le troisième tour, donc.

M. Wenman: M. Mackasey a déclaré ce matin—et je suis d'accord avec lui, que nous pourrions trouver des amendements à ce projet de loi qui, en l'améliorant, hâteraient son adoption à la Chambre des communes. A en juger d'après le ton et le contenu des discussions, nous allons adopter ici, par consensus, des amendements qui vont améliorer ce projet de loi et hâter son passage à la Chambre des communes parce que ces amendements écarteront certaines des objections des membres. Je pense donc, malgré la crainte que vous manifestez à l'égard d'amendements éventuels, que s'il y en a un qui est bon il faudrait le présenter.

C'est ainsi que nous disons, dans le projet de loi, à propos de la sécurité publique, que «l'employé et les employeurs doivent avertir, en cas de danger» etc. Pourquoi ne pas ajouter: «les employés, les employeurs et toute personne ayant autorité qui se trouve sur le lieu de travail, même si elle n'est ni employée ni employeur»? Autrement dit, supposons qu'il y a un visiteur d'une autre entreprise, par exemple, pourquoi ne pas l'inclure dans la définition au même titre que l'employé et l'employeur? L'idée vous paraît-elle bonne?

M. Burke: Au risque de me répéter, j'insiste de nouveau sur le fait que si nous avions davantage de temps, nous serions peut-être fort disposés à en discuter, mais nous ne l'avons pas. Nous ne voulons à aucun prix mettre en danger . . . Nous avons

[*Text*]

Labour Canada. We have had consultation through our other labour organizations.

I am somewhat surprised that there was an organization that would not come here because they said this was a farce. They had the same amount of time as we had to prepare our brief and come here and present our concerns, if we had any, or our support or lack of support. Everybody has had the same amount of time extended to them as we have.

• 1650

I am surprised at anyone saying it is a farce. We do not consider it as such.

Mr. Wenman: Well, some people were consulted on this work; that is the problem.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy, the next five minutes.

Mr. Murphy: Thank you, Mr. Chairperson.

I think the alliance, along with the CLC and others who want to see this legislation, have reason to be concerned about any great number of amendments that might be placed before us. If I may for just a few seconds explain that even at this present time there is some confusion as to whether this committee will have its report tabled in the House on Friday or on Monday—and that creates some great concern. If it is not Friday and we end up tabling the report on Monday, under the rules of the House we could not even start debate until Wednesday afternoon. Since report stage takes one day, and if there is any amendments, we could not deal with third reading until the following day, Thursday. Presumably the Senate would not even start studying the legislation until after the House of Commons is finished with it. There is certainly no indication the Senate is studying the Bill at the present time. For that matter, the Senate has not even looked at the Bill at the present time.

So there is a great deal of real danger that this legislation will not pass. If those who want to forward a number of amendments are successful—and certainly there are groups who are making presentations to us and who want a fair number of amendments or deletions—if they are successful, this legislation will not pass. So I certainly encourage your group and others that want to see the legislation passed to put as much pressure as you can on all three political parties to make sure that this legislation is out of this committee and tabled in the House by Friday. If that does not happen, I think there is every danger in the world that this legislation will not pass.

Two items. In briefs we have received from FETCO and others, they talk about public safety and they talk about how perhaps the railway union should be excluded from Part IV of the Labour Code, and there should some special provisions, because it does not deal with their concerns under the Railway Act in public safety. We have heard some of the Conservative members talking about prison employees, people who work on ships, and perhaps they would use their right to withdraw,

[*Translation*]

eu des consultations avec le ministère du Travail, et nous avons également eu des consultations par l'intermédiaire des autres organisations syndicales.

Je suis surpris qu'une de ces organisations ait refusé de venir en alléguant que tout était pour la frime. Elle disposait du même délai que nous pour préparer un mémoire et venir vous le présenter, ou vous exposer des préoccupations, s'il y en avait, ou vous donner notre appui ou vous le refuser. Chacun était soumis aux mêmes délais.

Je suis surpris que l'on puisse dire que ce n'est que pour la frime, car ce n'est pas ainsi que nous le voyons.

M. Wenman: Ma foi, c'est que certaines personnes ont été consultées là-dessus, c'est là la difficulté.

Le vice-président: Monsieur Murphy, vous avez cinq minutes.

M. Murphy: Merci, monsieur le président.

Je pense que l'Alliance, à l'instar du CTC et d'autres qui tiennent à voir adopter ce projet de loi, a de bonnes raisons d'éprouver des craintes si nous sommes saisis d'un grand nombre d'amendements. Permettez-moi de prendre quelques instants pour expliquer que même à l'heure actuelle, il n'est pas encore sûr que le rapport de ce Comité sera présenté à la Chambre vendredi ou lundi, et que cela nous préoccupe beaucoup. Si ce n'est pas vendredi, et que nous finissions par présenter le rapport lundi, nous ne pourrons même pas, d'après le Règlement de la Chambre, commencer à en discuter avant mercredi après-midi. Il faut compter une journée pour le stade du rapport, et s'il y a des amendements, il ne passerait pas en troisième lecture avant le lendemain, à savoir le jeudi. Il est probable que le Sénat n'en entamera même pas l'étude avant que la Chambre des communes n'ait terminé, et il est pratiquement certain qu'à l'heure actuelle, le Sénat n'en a pas été saisi, qu'il n'a même pas commencé à l'étudier.

Il y a donc grand danger que ce projet de loi ne soit jamais adopté. Si ceux qui veulent y apporter un grand nombre d'amendements réussissent—et il y a des groupes qui sont venus nous exprimer leurs doléances et voudraient y apporter des amendements ou des suppressions—s'ils réussissent donc, le projet de loi ne sera pas adopté. J'encourage donc certainement votre groupe, ainsi que d'autres qui veulent voir adopter le projet de loi, à exercer le maximum de pressions sur les trois partis politiques pour que le projet de loi sorte du stade du Comité et soit présenté à la Chambre vendredi au plus tard. S'il n'en est pas ainsi, le projet de loi est en grand danger de ne jamais être adopté.

Je voudrais soulever deux points: dans les mémoires que nous avons reçus de FETCO et d'autres il est question de sécurité publique et l'on parle d'exclure le syndicat des chemins de fer de la Partie IV du Code du travail, en prévoyant des dispositions spéciales parce que la question de sécurité publique aux termes de la Loi sur les chemins de fer n'y est pas traitée. Nous avons entendu certains des députés conservateurs parler du personnel des pénitenciers, de ceux qui travaillent sur les bateaux, qui pourraient invoquer leur droit

[*Texte*]

right to refuse, to create some danger—in a situation which might create some danger to public safety.

Since this legislation or similar legislation is already in place in many of the provinces where people work in correctional institutes, for example in Manitoba, where there are school teachers—they certainly have a role in the public safety of their children; bus drivers in the Province of Manitoba come under the same provisions and the same rights to withdraw their services in situations where there is danger—in all those situations in provinces where there is similar legislation to what is being proposed here, have you heard of cases where workers have withdrawn their services, to the jeopardy and danger of the public?

Mr. Burke: No, in all honesty to you, I cannot say that I have. This is why I stressed earlier that it is the fear—and I think Mr. Mackasey touched on it—it is a change and the fear of the change. You people particularly, who have been in—Members of Parliament—for a number of years realize that any time you bring in change, the fear is greater than the change itself; and again, I think it applies here.

As a union leader, no, we have not ever—and I am being honest—in my opinion, I have never heard of it being abused. Any time it has been used, it was essential and it was needed. It did not, to my knowledge, endanger the safety.

You brought up another point, Mr. Chairman. I would like to ask you about the concern raised by Mr. Murphy here. From you as a chairperson, we would like very much to know if you feel this committee will indeed be tabling its recommendations to the House on Friday. I think it is very, very essential. Is that the feeling of the committee? We would like very much to know what your feeling is as chairperson.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): As a member, and chairing right now for a few seconds, it is a consensus that we want to bring this Bill to the House on Monday; that we will have it on the table on Monday. So we are wise to report on Friday so the report stage will be on Monday if the three House Leaders negotiate the timeframe that they will have on next week. So normally we start—but not normally—as is scheduled right now Thursday afternoon at 3.30 p.m. on clause-by-clause, and we try to finish at night or the day after. It depends on how long the discussion lasts, and we will report on Friday morning in the House of Commons.

• 1655

Mr. Burke: I would also like to also respond to something else that Mr. Murphy said. I can assure you that I do not think I have seen an issue of such importance to our membership, about which they have felt so concerned, and are really pushing to have something like this in place, since the piece of

[*Traduction*]

de se retirer, de refuser de travailler, pour créer un danger dans une situation qui risquerait de porter atteinte à la sécurité publique.

Puisque cette disposition, ou des dispositions législatives analogues sont déjà en vigueur dans de nombreuses provinces où les gens travaillent dans des établissements pénitenciers, par exemple au Manitoba, où il y a des enseignants . . . Ils ont certainement un rôle à jouer pour la sécurité des enfants qui leur sont confiés; les conducteurs d'autobus de la province de l'Alberta sont assujettis aux mêmes dispositions et ont les mêmes droits de retirer leurs services dans des situations présentant un danger . . . Dans toutes ces situations dans les provinces où il y a des lois semblables à celle qui est proposée, vous a-t-on cité des cas où les travailleurs ont retiré leurs services, mettant ainsi le public en danger?

M. Burke: Non, en toute honnêteté, on ne m'a pas signalé de cas de ce genre. C'est pourquoi j'ai souligné, tout à l'heure, que c'est la crainte—c'est M. Mackasey, je crois, qui en a parlé—c'est la crainte du changement. Ceux d'entre vous qui sont au Parlement depuis un certain nombre d'années devez vous rendre compte que chaque fois que vous introduisez un changement, celui-ci inspire de la crainte, et cette remarque s'applique de nouveau dans ce cas.

En tant que chef syndical, je n'ai jamais entendu d'exemples d'abus, et je vous parle en toute franchise. Ces dispositions n'ont été invoquées que lorsqu'il y avait justification et que c'était l'importance essentielle. À ma connaissance, la sécurité publique n'a pas été compromise.

Vous avez signalé un autre point, monsieur le président, et je voudrais vous poser une question sur la question soulevée ici par M. Murphy. Nous sommes vivement désireux de savoir de vous, en tant que président, si à votre avis ce Comité présentera effectivement vendredi ses recommandations à la Chambre. Cela me paraît d'importance capitale. Est-ce également l'avis du Comité? Nous aimerions savoir ce que vous en pensez en votre qualité de président.

Le président suppléant (M. Dubois): Je puis vous répondre en tant que membre du Comité—car je ne remplace le président que pour très peu de temps—que d'après le consensus qui se dégage, nous voulons effectivement présenter lundi ce projet de loi à la Chambre. Il est donc sage de faire rapport du projet de loi vendredi, de manière à ce qu'on puisse l'étudier au stade du rapport lundi si les trois leaders de la Chambre réussissent à s'entendre sur l'horaire de travail pour la semaine prochaine. Normalement, on devrait donc commencer—mais la situation n'est pas tout à fait normale—l'étude article par article du projet de loi telle que prévu, soit à 15h30 jeudi après-midi pour terminer le soir même ou le lendemain. Tout dépendra de la durée du débat, et on fera rapport à la Chambre vendredi matin.

M. Burke: J'aimerais aussi répondre à une autre question soulevée par M. Murphy. Je puis vous assurer que depuis la présentation du projet de loi C-124 qui a énormément déplu à nos membres, aucun autre projet n'a suscité pareil intérêt chez nos membres qui tiennent vraiment à ce que cette mesure soit

[*Text*]

legislation that we knew as Bill C-124, which upset our members considerably. I am sure if this legislation were passed, it would help in some way to amend the ill will that exists between the employees and the employer at the present time. I can only stress to you again, the total committee, that I think it is extremely important that this piece of legislation pass and be in place prior to your summer recess.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you.

Mr. Hawkes: Just on a point of order, Mr. Chairman, just to correct the record.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Yes.

Mr. Hawkes: When Mr. Murphy said it took a day for report stage and a day for third reading, I have seen plenty of pieces of legislation go through every stage in 10 minutes, including report stage and third reading stage. You know, I would not like the record to be unchallenged, that the thing has to be in by Friday. I think we are going to have it in by Friday and I think there is going to be a poker game between three House Leaders about a bunch of things in which this is one of the chips. We pushed the Minister the best we knew how yesterday for a guarantee that his House Leader would in fact treat it like a priority and tell us how many hours and so on. We got nothing from the Minister. We are not sure the governing party is doing anything but playing a poker game. They may want it through; they may not, but we could not get on the record any sense of that. I think it is just incorrect for the scholars of the world who see our records to be left with the impression that the thing has to be in Friday. It could just as easily be in Monday and with unanimous consent it could be through by 11.10 a.m. Tuesday morning. The House is the master of its own destiny and when you get three House Leaders agreeing, they agree. So let us just keep the record straight.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Hawkes, the Minister also said that for him it was a priority. He said that our House Leader will decide with the two other House Leaders that it is a priority for the government. So that is the kind of assurance.

Mr. Mackasey on the same point of order, or . . .

Mr. Mackasey: No.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Are you asking some questions? Okay, are you finished?

Mr. Murphy: I think I still have time for at least one more question.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): A very short one because your five minutes are about 10 right now.

Mr. Murphy: Well, I do not think I talked that long; I do not think the response was that long.

[*Translation*]

adoptée. Je suis sûr que l'adoption de cette loi contribuerait d'une certaine façon à amoindrir le malaise qui existe entre les employés et l'employeur à l'heure actuelle. Je ne peux trop insister auprès de l'ensemble du Comité: je pense qu'il est extrêmement important que cette mesure législative soit adoptée et mise en vigueur avant l'ajournement d'été.

Le président suppléant (M. Dubois): Merci.

M. Hawkes: Un simple rappel au Règlement, monsieur le président, afin de rétablir les faits pour le compte rendu.

Le président suppléant (M. Dubois): Oui.

M. Hawkes: Quand M. Murphy a dit qu'il fallait mettre une journée au stade du rapport et une autre pour l'adoption en troisième lecture du projet de loi, je pense que de nombreuses mesures législatives ont déjà passé toutes les étapes en 10 minutes, y compris le stade du rapport et l'adoption du projet de loi en troisième lecture. Je ne voudrais qu'on pense, à la lecture du compte rendu, qu'on doive absolument faire rapport à la Chambre avant vendredi. Je pense que ce sera chose faite d'ici à vendredi, et que les trois leaders à la Chambre devront se réunir comme pour une partie de poker pour discuter de toutes sortes de choses. Nous avons insisté hier auprès du ministre pour qu'il nous garantisse que son leader à la Chambre accorde la priorité à ce projet de loi et qu'il nous dise combien d'heures durera le débat et ainsi de suite. Le ministre ne nous a rien dit. Nous ne savons pas exactement ce qu'entend faire le parti au pouvoir, nous ne savons pas si c'est pour lui une simple partie de poker. Il se peut que le gouvernement veuille adopter le projet de loi, mais il se peut qu'il en décide autrement; nous n'avons rien de précis à cet égard. Je pense qu'il n'est pas juste que nos compte rendus donnent à entendre que le projet de loi doit être renvoyé à la Chambre vendredi. On pourrait facilement attendre à lundi et, avec l'assentiment unanime de la Chambre, le projet de loi pourrait être adopté mardi matin avant 11h10. La Chambre décide de son programme et lorsque les trois leaders à la Chambre s'entendent, tout est possible. Je tiens simplement à ce que le compte rendu soit précis à cet égard.

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Hawkes, le ministre a également déclaré que le projet de loi était pour lui une priorité. Il a en outre déclaré que notre leader parlementaire à la Chambre décidera, en consultation avec les deux autres leaders, que le projet de loi ait une priorité pour le gouvernement. Voilà ce dont on peut être assuré.

Monsieur Mackasey, sur le même sujet, ou . . .

M. Mackasey: Non.

Le président suppléant (M. Dubois): Voulez-vous poser des questions? Avez-vous terminé?

M. Murphy: Je pense que j'ai le temps de poser au moins une autre question.

Le président suppléant (M. Dubois): Soyez très bref, parce que vous avez étiré vos cinq minutes à environ 10 minutes.

M. Murphy: Je ne crois pas avoir parlé aussi longtemps; et je ne crois pas que la réponse ait été aussi longue.

[*Texte*]

Mr. Wenman: I do not mind giving him some extra time.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): You want to give your time, okay.

Mr. Murphy: I think again you should continue the pushing. It is obvious that there is not complete agreement as to what could happen next week. Certainly there is reason for some suspicions that this legislation may not pass without a fair amount of public support indicating why it should pass.

Mr. Mackasey, in his response, suggested that in his mind the present legislation, with the inclusion of the word "imminent"... in other words, where workers could refuse work only when they were facing imminent danger, may be a benefit to you, but has not the history of the word "imminent" really meant that workers have been forced to continue working in work sites just because that work site has been worked in the past; the danger has continued over a fair number of years, months or whatever. That is the danger of the word "imminent"; it has to be something new; it has to be a danger which has not occurred for a long period of time. Although "imminent" may sound nice in a court case or in a worker's making his argument, unfortunately what happens is that "imminent" is used to lessen the possibility of a worker's refusing dangerous work.

Mr. Burke: Yes. I think, as I was trying to convey to Mr. Mackasey, it is a great word when there is something immediate, as the word "imminent" would imply.

• 1700

We have had quite a number of worksites, particularly when we were dealing with asbestos and the removal of asbestos, where we have gone through long, dragged out, one hell of a frustrating fight, where our people were still exposed to a very dangerous substance because the word "imminent" did not apply . What you just said is absolutely right. They would use the argument that it was there yesterday and was there the day before and the day before that and you are not dead yet, so it is not imminent. So the removal of that word is important to us because of the conditions that can exist and do exist in many, many cases where people are, indeed, exposed to substances that in the long run are even more dangerous than some imminent danger they are exposed to.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey for the next five minutes.

Mr. Mackasey: Mr. Burke, I am not going to get into an argument with you, you are very persuasive. I come down to the fact that it does not matter what you call it, it is common sense that is important.

I want to make it very clear to you, the Minister of Labour is very, very determined to get this legislation through the House of Commons. I did not introduce the political element; I never do in committee. But if I were the former Minister of Labour, I would want this legislation to go through the House of Commons, because it is progressive legislation designed to

[*Traduction*]

M. Wenman: Je n'ai pas d'objection à lui donner plus de temps.

Le président suppléant (M. Dubois): Vous voulez lui céder votre temps de parole, très bien.

M. Murphy: Je pense que vous devriez continuer à insister pour que le projet de loi soit adopté. Il est évident qu'on ne semble pas tout à fait d'accord sur ce qui doit se passer la semaine prochaine. On est certainement en droit de croire que la Loi ne sera pas adoptée si la population n'exerce pas des pressions en ce sens.

Dans sa réponse, M. Mackasey a donné à entendre que le projet de loi, avec l'inclusion du mot «imminent»—c'est-à-dire que les travailleurs pourraient refuser de travailler seulement en cas de danger imminent—pourrait être avantageuse pour vous; mais n'est-il pas vrai, historiquement, que le mot «imminent» a toujours voulu dire que les travailleurs ont été obligés de continuer à travailler dans certains endroits simplement parce qu'on l'avait toujours fait; le danger étant présent depuis un certain nombre d'années, de mois ou n'importe quoi. C'est là le danger du mot «imminent»; il faut que ce soit quelque chose de nouveau; il faut que ce soit un danger qui n'existe pas depuis longtemps. Bien que le mot «imminent» paraisse bien devant un tribunal ou dans l'argumentation d'un travailleur, il sert malheureusement toujours à restreindre la possibilité de refuser de travailler dans des endroits dangereux.

M. Burke: Oui. Ce que j'essayais de dire à M. Mackasey, c'est que c'est un mot très important dans des circonstances bien immédiates et concrètes.

Lorsqu'il était question d'amiante en particulier, et de l'élimination de ce produit sur un certain nombre de chantiers de travail, il a fallu lutter avec acharnement parce que le mot «imminent» ne s'appliquait pas, et, de ce fait, nos membres étaient toujours exposés à un produit très dangereux. Ce que vous avez dit est très vrai. On a utilisé l'argument que le danger était là hier, avant-hier et longtemps avant aujourd'hui; que personne n'en était mort, que le danger n'était donc pas imminent. L'exclusion de ce mot est donc importante pour nous, parce qu'il peut arriver et il arrive effectivement dans de nombreux cas que des gens sont exposés à des produits qui, à la longue, sont beaucoup plus dangereux que certains dangers imminents auxquels ils sont exposés actuellement.

Le vice-président: Monsieur Mackasey, vous avez cinq minutes.

M. Mackasey: Monsieur Burke, je ne veux pas m'argumenter avec vous, vous êtes très convaincant. Les mots ne sont pas importants, l'essentiel c'est de faire preuve de bon sens.

Je veux que ce soit très clair, le ministre du Travail tient absolument à ce que le projet de loi soit adopté à la Chambre des communes. Je n'introduis jamais d'éléments politiques en comité. Mais si j'étais l'ancien ministre du Travail, je voudrais que le projet de loi soit adopté à la Chambre des communes, parce qu'il s'agit d'une loi progressive destinée à améliorer les

[*Text*]

make the workplace safer. It recognizes to a greater degree than ever before the dignity of the worker. It gives he or she a greater say in what goes on at the workplace. There is no damn reason in the world why the Liberals are going to hold up the legislation, nor are we going to react to threats. You are not suggesting, Mr. Murphy, go after the members, threaten the members, push the members. That does not work. There are Irishmen, Mr. Burke, in all parties. It does not work very well. We want the legislation to go through. And we are not going to put through bad legislation; I do not think we would be helping the labour movement.

And I have to say, in fairness to Mr. Wenman and Mr. Hawkes, since I have been here their contributions have been positive, progressive, and indicate they have done their research. They are asking fundamental questions, and that is why we are here. We would get the Bill through a lot faster if we ignored the committee stage entirely. But we have inputs, because we have a little bit of knowledge which can help the Minister; we can make suggestions. That is our purpose. It is not to hold up your Bill.

For instance, I have stated, and with respect to Mr. Wenman I would gladly meet with him privately on it, that an awful lot of thought, Mr. Wenman, went into defining technological change. I think Mr. Masters mentioned today there were 14 challenges in the 14 years that has been in there.

Mr. Hawkes: ... basically let it drop, and one is still pending.

Mr. Mackasey: That is right. So that definition must be almost foolproof. And if you broaden it a little too much, then you are going to have work stopages, collective agreements opened up on matters that are, frankly, irrelevant. I just say that gently and I do not say that in a patronizing way. I think the areas of the Bill that have proven to be successful, and that certainly has been one, should be left alone and we should devote what little time we have to those areas that are of concern. To me, the areas of great concern are safety and health, because I think that is the area we have been a little negligent in—the government.

But I just want to say in my five minutes that we are not persuaded by threats, and you have not made them, and we are not persuaded by Mr. Murphy's inference to get after the Liberals and get after the Tories because somehow there is a Machiavellian plot to let the thing die all summer. I do not like paranoia. We are going to work like hell to get the Bill through. If it does not it will not be because we did not do our damn best, I can assure you.

I liked your attitude; I liked your brief. And please, I do not like Mr. Murphy's inference that somehow there is some Machiavellian plot because for selfish reasons, if no other, it is to the government's advantage to put this legislation through,

[*Translation*]

conditions de travail. Elle reconnaît plus que jamais la dignité du travailleur. Elle lui donne davantage l'occasion d'avoir son mot à dire. Je ne vois absolument pas pourquoi les libéraux retarderaient l'adoption de la loi, ni pourquoi nous réagirions aux menaces. Vous ne suggérez pas que M. Murphy aille exercer des pressions auprès des membres, fasse des menaces, bouscule les députés. Cela ne fonctionne pas. Il y a des Irlandais dans tous les partis, monsieur Burke. Cela ne fonctionne pas très bien. Nous voulons que la loi soit adoptée. Et nous n'allons pas faire avancer une mauvaise mesure législative; je ne crois pas que cela aiderait au mouvement ouvrier.

Et je dois dire, en toute justice à l'égard de MM. Wenman et Hawkes, que leur contribution a été positive, progressive depuis que je suis là, et qu'ils ont montré qu'ils ont bien fait leur recherche. Ils posent des questions fondamentales, et c'est la raison pour laquelle nous sommes là. Nous pourrions faire avancer le projet de loi beaucoup plus rapidement si nous sautions complètement le stade de l'étude du projet de loi en comité. Mais nous avons notre mot à dire, parce que nous avons certaines connaissances qui peuvent aider le ministre; nous pouvons lui faire des suggestions. C'est notre raison d'être. Notre but n'est pas de retarder l'adoption de votre projet de loi.

Par exemple, j'ai déjà dit—et je serais prêt à rencontrer M. Wenman en privé pour en discuter—qu'on a longuement réfléchi, M. Wenman, à la définition de changement technologique. Je pense que M. Masters a mentionné aujourd'hui qu'il y avait eu 14 contestations devant les tribunaux depuis les 14 années d'existence de cette disposition.

M. Hawkes: ... il y a encore une cause en suspens.

M. Mackasey: C'est exact. Cette définition doit donc, à toutes fins utiles, être incontestable. Si vous en élargissez un peu trop la portée, vous aurez des arrêts de travail, des réouvertures de conventions collectives sur des questions tout à fait impertinentes. Je vous dis cela gentiment, sans condescendance. Je pense qu'il ne faut pas toucher aux dispositions du projet de loi qui se sont avérées efficaces, comme celle-ci, et qu'il faut plutôt consacrer le peu de temps qu'il nous reste aux questions qui nous préoccupent. A mon sens, la santé et la sécurité au travail est une question de grande importance, parce qu'on a eu tendance au gouvernement à négliger un peu cet aspect.

Mais j'insiste pour dire qu'on ne se laisse pas impressionner par les menaces, et vous n'en avez pas fait, qu'on ne se laisse pas impressionner par M. Murphy qui a dit qu'il talonnerait les libéraux et les conservateurs sous prétexte qu'il y aurait un plan machiavélique visant à laisser mourir le projet de loi au *Feuilleton*. Je n'aime pas la paranoïa. Nous allons faire tout ce qui est possible pour que le projet de loi soit adopté. Si nous ne réussissons pas, ce ne sera pas parce que nous n'aurons pas essayé, je puis vous en assurer.

J'ai aimé votre attitude; j'ai aussi apprécié votre mémoire. Et je vous en prie, je n'aime pas l'attitude de M. Murphy qui semble croire que le gouvernement a un plan machiavélique en tête, parce que, ne serait-ce que pour des motifs bien égoïstes,

[*Texte*]

especially coming after the 6 and 5 and other things, that we want to show that we do understand labour's problems and we want to catch up. It is to our advantage. There is no way the Liberal Party is going to play any kind of a game for the so-called employer. You know, that is paranoia that I do not share.

Mr. Burke: I would like just to respond to tell you, Mr. Mackasey, I can assure you that the Alliance considers these committees extremely important. I am making clear to you that we are not pushing for amendments to indicate to you that there is no need for this committee. I very strongly feel that there is a sincere need for it.

• 1705

I also appreciate all comments put in by all members of the committee. I respect that, and I respect the fact that I have been given the opportunity to come here and speak to you. We are not here to make threats, because the thing that we are dealing with is too damn important to play games over either way, and I do not consider Mr. Murphy's remarks—being another Irishman myself, by the way, I do not . . .

Mr. Mackasey: I am not sure Murphy is, but anyway . . .

Mr. Burke: It sounds like a good name. Where I come from they consider him Irish. But I did not take it to mean that he was making threats against either one of the parties, because I can assure you that our membership—and that is no threat to you . . . is concerned.

Mr. Mackasey: With reason.

Mr. Burke: Yes, with justified reason. I can only once again—and I will not say it again . . . stress to you that I sincerely hope that you will finish your deliberations on time and that you will be in a position by Friday . . .

Mr. Mackasey: And the fewer amendments, the better. I think we all agree upon that around the table.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes, five minutes.

Mr. Hawkes: I would like to see us come out of here reporting the Bill as amended; I mean, with those amendments ensuring its passage. I am not so sure the Bill can get passed without some amendments. As we go through the process, there are some things which need fixing. Sometimes it is just for a little bit of a word; sometimes it is this, sometimes it is that. But there seem to be some unintended effects . . .

Mr. Dubois: That is a balance.

Mr. Hawkes: Yes, but there are some things in here which witnesses have told us were never intended by Labour Canada, but the wording creates a problem which was unintentional. That kind of thing needs correcting, or then you are going to get a group of MPs determined to block it because it is wrong.

[*Traduction*]

le gouvernement aurait avantage à adopter cette loi, spécialement après le régime des 6 et 5 p. 100 et d'autres politiques, pour montrer que nous comprenons les problèmes des travailleurs et que nous voulons nous rattraper. C'est à l'avantage du gouvernement d'adopter le projet de loi. Jamais le Parti libéral ne se prêtera au jeu de l'employeur. Vous savez, je ne peux partager cette paranoïa.

M. Burke: Monsieur Mackasey, je puis vous assurer que l'Alliance considère les travaux du Comité comme étant extrêmement importants. Nous n'avons pas l'intention de proposer avec insistance certains amendements pour vous montrer que ce comité est tout à fait inutile. Au contraire, j'estime qu'il est tout à fait utile.

Je comprends également les remarques qui ont été faites par tous les membres du Comité. Je suis d'ailleurs ravi d'avoir eu l'occasion de venir comparaître devant vous aujourd'hui. Nous ne sommes pas ici pour proférer des menaces, car le projet de loi dont il est question aujourd'hui est bien trop important pour se prêter à ce genre de petit jeux . . . Je ne pense pas que les remarques de M. Murphy, qui est d'ailleurs Irlandais comme moi, . . .

M. Mackasey: Je ne suis pas sûr que M. Murphy soit Irlandais, mais quoi qu'il en soit . . .

M. Burke: Son nom me paraît cependant tout à fait irlandais. Quoi qu'il en soit, je n'ai pas pris ses remarques pour des menaces contre l'un ou l'autre des partis, car je peux vous assurer que nos membres s'intéressent vivement à tout cela.

M. Mackasey: À juste titre, d'ailleurs.

M. Burke: En effet. Je vous répète donc, pour la dernière fois, que j'espère sincèrement que vous terminerez vos délibérations à temps et que vous serez en mesure, d'ici à vendredi . . .

M. Mackasey: Et moins il y aura d'amendements, mieux cela vaudra. Je pense que nous sommes tous d'accord là-dessus.

Le vice-président: Monsieur Hawkes, vous avez cinq minutes.

M. Hawkes: J'ai hâte que nous puissions renvoyer le projet de loi tel que nous l'aurons modifié, et j'entends par là, avec les amendements qui garantiront son adoption. En effet, je ne suis pas convaincu qu'il pourra être adopté sans certains amendements. En effet, au fur et à mesure que nous étudions ce texte, nous nous rendons compte que certains détails doivent être corrigés. Parfois, il s'agit simplement d'un terme, parfois d'autre chose, mais tout cela tend à donner au projet de loi des effets qui n'avaient pas été prévus au départ . . .

M. Dubois: Il s'agit d'établir un équilibre entre tout cela.

M. Hawkes: Certes, mais certains témoins nous ont dit que certaines dispositions étaient libellées de telle façon que leurs conséquences n'étaient pas celles qui avaient été prévues par le ministère du Travail. Il faut donc corriger ce genre de chose,

[*Text*]

I also point out that we have heard from the railways, the construction association, and we just got a brief from the bankers and so on. They have a new leader of the Liberal Party who is on the boards of groups of that kind and there seems to be two or three things that very consistently are bothering them, and I do not know what . . .

Mr. Mackasey: You have a leader who did not do too badly in that direction himself.

Mr. Hawkes: —is going to happen there. The CLC earlier today told us that they had never been consulted prior to the issue of some regulations. The first time the CLC saw regulations was when they were published in their final form. Is that your experience as well? This legislation requires regulations to be made.

Mr. Burke: Yes, but again, I would say to you that regulations are something that can be dealt with and added to and have input into, afterwards. We will stress to you, to the Minister of Labour, to the CLC and ourselves, that we are in somewhat of a different situation from some of the affiliates of the CLC. That is because we are a union representing the employees of the employer, who happens to be the government as well. So we are saying that if there are certain things to be controlled or clarified, it can be done through regulations; that is, unless I am wrong on that, and you can correct me if that is the case.

Mr. Hawkes: Can I ask just a couple of curiosity questions really? I read the CLC variety of materials put out and they value the free collective bargaining process. I read the employers' brief and they value the free collective bargaining process. Throughout all kinds of briefs, I have seen both sides saying they value this. So how come we have the Public Service Alliance of Canada before us today telling us clearly that they have not been able to bargain for these things? You have not been able to bargain for these health and safety things; you have not been able to bargain for these maternity benefits, for the sexual harassment. For all the things this legislation would do, you have not been able to bargain. Has it not been a priority of the PSAC, or have we really had a very intransigent employer? Why do you not have the protections now for your 180,000 people?

Mr. Burke: As you are probably aware, the 172,000 people we refer to are governed by the Public Service Staff Relations Act, which is extremely much more restrictive than the Canada Labour Code. We do not have the right under the Public Service Staff Relations Act to deal with such matters as this except through the National Joint Council, which we have been to the best of our ability. But we have not been successful to the point where we as a union can really protect our people

[*Translation*]

faute de quoi certains députés seront résolus à empêcher l'adoption du projet de loi.

Nous avons entendu des représentants des sociétés de chemins de fer, et nous avons reçu un mémoire de l'Association de la construction et de l'Association des banquiers. Par ailleurs, le nouveau chef du Parti libéral fait partie du conseil d'administration de ce genre d'organisme, et il me semble que ce sont toujours les deux ou trois mêmes problèmes qui reviennent constamment dans la bouche de leurs représentants. Je ne sais pas . . .

M. Mackasey: Votre chef n'a rien à lui envier dans ce domaine là.

M. Hawkes: . . . ce qui va se passer. Ce matin, le CTC nous a dit qu'il n'avait jamais été consulté avant l'établissement de certains règlements. Ce n'est qu'à leur publication définitive qu'il a pu en prendre connaissance. Est-ce également ce qui s'est passé pour vous? Ce projet de loi devra être accompagné de certains règlements.

M. Burke: Oui, mais ici encore, j'estime que les règlements viennent à point. Je voudrais vous signaler, à vous, au ministre du Travail, au CTC et à notre délégation, et j'insiste là-dessus, que nous nous trouvons dans une situation un peu différente de celle de certains affiliés du CTC. En effet, notre syndicat représente les employés de l'employeur, qui se trouve être le gouvernement. Nous estimons donc que si certaines choses doivent être contrôlées ou éclaircies, cela peut se faire par voie de règlement; je me trompe peut-être, et dans ce cas, je vous prie de me le signaler.

M. Hawkes: Puis-je vous poser quelques questions, simplement par curiosité? Je lis régulièrement les brochures que le CTC publie, et je constate qu'il accorde une grande importance au principe de la libre négociation collective. Dans le mémoire des employeurs, on accorde autant d'importance à ce principe. Bref, tous les mémoires que nous avons reçus jusqu'à présent semblent accorder beaucoup d'importance à ce principe. Comment se fait-il, donc, que l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui comparaît devant nous aujourd'hui nous affirme clairement qu'elle n'a pas réussi à négocier certaines choses? Vous n'avez pas réussi à obtenir, par la négociation, toutes ces mesures en matière de santé et de sécurité au travail; vous n'avez pas réussi, par la négociation, à obtenir un congé de maternité payé, des dispositions contre le harcèlement sexuel etc. En d'autres termes, tout ce qu'offre ce projet de loi, vous n'avez pas réussi à l'obtenir par la négociation. Pourquoi? Ce n'était pas une priorité pour l'Alliance, ou bien l'employeur s'est-il montré particulièrement intransigeant? Comment se fait-il que vous n'ayez pas réussi à obtenir ce genre de protection pour vos 180,000 membres?

M. Burke: Vous savez sans doute que nos 172,000 membres sont assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, laquelle est beaucoup plus restrictive que le Code canadien du Travail. En effet, cette loi nous interdit de négocier ce genre de chose, sauf par l'intermédiaire du Conseil national mixte, ce que nous avons fait du mieux que nous pouvions. Malheureusement, notre syndicat n'a pas réussi à obtenir, pour ses membres, toutes les protections qu'offre le

[*Texte*]

as we would using the Canada Labour Code as a minimum of safety protection for workers. I firmly believe that is what the Canada Labour Code is for: to ensure there is a minimum of protection for workers in the workplace.

• 1710

If the employer and the employee representative want to sit down and negotiate—and if you are asking me why were not negotiating, my blood pressure goes up somewhat again, because you are talking about the restraints Act that tied our bloody hands for two years, as a representative of our members, the employees of Treasury Board, where we could not sit down at the bargaining table and negotiate in good faith. I can assure you we are more than willing to do that any day of the week; but we were not able to.

Over the years, time and time again, we have put briefs to the government saying we want our people under the Canada Labour Code. We want them there. But we have been refused time and time again. We have now got to a Minister of Labour who has listened to us, who is saying okay, we will take Part IV, we will go there and we will put your people under; and you will be protected by the minimum of Part IV of the Canada Labour Code. We are saying to you, to us, after frustrations of years and years, it is a major breakthrough. That is why we are here supporting it.

Why we have not been negotiating—Bill C-124 sure as hell has screwed us in the collective bargaining process. I sincerely hope, to all of you sitting around this table, we will never face another piece of legislation like it again, in my lifetime at least.

Mr. Hawkes: So it is the Part IV part that is most important. That is the real breakthrough for your union.

Mr. Burke: Yes. Also, you must remember we are affiliated with the CLC and we are supporting them in the other changes they are seeking to protect their members. They are our brothers and sisters in the union and we support them. And we are supporting the total thing. If the CLC says they want it, we support them on it. Part IV is supporting us, yes; we do want it, and the amendments to it.

So if you are asking me, I am being as honest as I possibly can with you. I do not want to put any BS around this table, because I consider this committee to be very important and this piece of legislation to be very important. As I said before, the reason we are not here with any amendments—sure, there will be regulations. Sure, we will have them put down the road. But right now we will go with what is there.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman, your last question, and then we are going to adjourn.

Mr. Wenman: The kind of assurances that Mr. Mackasey is giving you—it is not going to be this Minister of Labour who is going to be stopping this Bill from going through the House of Commons. He will be aggressively for the Bill going through

[*Traduction*]

Code canadien du travail, même si ses protections sont minimes. Je suis en fait convaincu que le Code canadien du travail sert justement à garantir aux travailleurs un minimum de protection sur leur lieu de travail.

Pour négocier, les représentants de l'employeur et des employés doivent se rencontrer, et si vous me demandez pourquoi ils n'ont pas négocié, je sens que je commence à m'énerver, car il ne faut pas oublier que c'est cette maudite loi des 6 et 5 qui nous a empêchés de faire quoi que ce soit pendant deux ans, et qui nous a empêchés, donc, de représenter les employés du Conseil du Trésor. Je peux donc vous assurer que nous sommes toujours prêts à le faire, mais que nous en étions empêchés.

Au cours des années, nous avons soumis plusieurs mémoires au gouvernement, réclamant l'assujettissement de nos membres au Code canadien du travail. Voilà ce que nous voulons. Nous nous sommes constamment heurtés à un refus. Maintenant, nous avons un ministre du Travail qui prend le temps de nous écouter et qui accepte d'assujettir nos membres aux dispositions de la Partie IV, c'est-à-dire de leur offrir le minimum de protection que leur offre la Partie IV du Code canadien du travail. Alors croyez-moi, après des années de frustration, nous sommes vraiment ravis de faire une telle percée. C'est la raison pour laquelle nous sommes venus ici pour appuyer le projet de loi.

Vous me demandez pourquoi nous n'avons pas négocié toutes ces choses-là, et je vous répète que nous nous sommes faits fourrer par ce maudit bill C-124. J'espère sincèrement, et je m'adresse à tous ceux qui sont assis à cette table, que je ne verrai jamais un autre projet de loi pareil de mon vivant, tout au moins.

M. Hawkes: Donc, pour votre syndicat, le progrès le plus important est cette Partie IV.

M. Burke: Oui. N'oubliez pas non plus que nous sommes affiliés au CTC et que nous appuyons les autres modifications qu'il propose pour protéger ses membres. Nous sommes tous solidaires, et nous les appuyons. Nous appuyons tous les amendements que le CTC propose. La Partie IV est un gros progrès pour nous, nous la voulons, ainsi que les amendements qui ont été proposés à cet égard.

Je m'efforce donc d'être aussi honnête que possible avec vous. Je ne cherche pas à vous raconter de conneries, car j'estime que votre Comité a un rôle très important et que ce projet de loi est capital. Si nous ne vous proposons pas d'amendement . . . Certes, il y aura des règlements, par la suite. Mais pour l'instant, nous sommes prêts à accepter ce qui est proposé ici.

Le vice-président: Monsieur Wenman, je vous permets de poser votre dernière question avant que nous ne levions la séance.

M. Wenman: M. Mackasey vous a donné certaines assurances, mais ce n'est pas l'actuel ministre du Travail qui va empêcher l'adoption du projet de loi. Bien au contraire, il va chercher par tous les moyens à le faire adopter au plus vite. Ce

[*Text*]

the House of Commons. It is not going to be the Members of Parliament sitting around this table, who are also in support, in principle, with some amendments we feel we might get to—we are not going to be delaying. We are going to make it to the House in time.

The factors of competition that you have are 282 other members of the House of Commons, who have other priorities. It is not our priorities; it is the other priorities that you have to compete with. It is the other Ministers Mr. Ouellet has to compete with. It is the other interests of the Canadian public as they are seen by House Leaders and parties generally. It is other caucuses.

So our only role here is to try to provide back to the House in time—as much time as we can; and we have set that reasonable timetable—the most reasonable legislation we can possibly get by hearing from you and others. That is why I wish there was not quite so much fear in giving us more of your opinion. But I accept that that is the way it is.

For another minor example, proposed Section 84.(1) may be coming back to recognizing other persons having rightful access to the workplace other than the employee and the employer. I think if we could extend it to the public—and proposed Section 84.(1), suggesting an amendment such as:

> ... saving a life or relieving human suffering, prevent potential injury to a person in the vicinity ...

—to add that kind of protection, and by it the intention that we are concerned about the employer, about the employee, about Canadian people; safety in the workplace overall—I think it makes another kind of statement. So we may put some of those things in. But we are interested in your concerns.

My last question to you is a statement that we keep getting—and I would like you to comment—it comes in all of the briefs basically from the employer side. It goes like this. In the future at virtually every level on the job market men and women will be competing in greater numbers for the same jobs. Certainly if we continue with the same government, it is going to get worse and worse, yes: fewer and fewer jobs, more and more people competing for them; men and women. Equality requires that women be allowed to compete on the same terms with men for jobs, training, and promotion.

• 1715

If the government in effect legislates excessive fringe benefits for women employees, benefits that are not generally associated with their male counterparts, it may place women at a disadvantage when it comes to hiring and promotion. That argument keeps coming to us. Can you give us the other side of that? Do you have that concern, or is it just a red herring? How do you feel about it?

Mr. Burke: As a union we negotiate in our contracts, in our agreements, equal benefits to all of our members. Obviously, there are certain conditions that we had to negotiate, such as maternity leave, that would not apply to the male members of

[*Translation*]

ne sont pas non plus les membres de ce Comité qui veulent retarder ce projet de loi, puisqu'ils l'approuvent en principe, même si nous estimons que certains amendements doivent être proposés. Nous allons donc certainement réussir à renvoyer ce projet de loi à la Chambre en temps voulu.

Le problème vient du fait qu'il y a 282 autres députés, qui ont d'autres priorités. Ce sont donc avec eux que nous allons devoir nous battre. C'est avec les autres ministres que M. Ouellet va devoir se battre. C'est contre les autres intérêts nationaux, tels qu'ils sont perçus par les leaders en Chambre et les partis en général, qu'il va falloir se battre.

Notre rôle, ici, consiste donc à renvoyer le projet de loi à temps à la Chambre des communes; nous avons arrêté un échéancier tout à fait raisonnable, qui nous permet de vous entendre et d'entendre d'autres témoins. Je préférerais donc que vous n'hésitiez pas tant à nous donner votre opinion. Quoi qu'il en soit, je dois me résigner.

Permettez-moi de vous donner un autre petit exemple. Le projet d'article 84(1) pourrait donner à des personnes autres que l'employé et l'employeur le droit de pénétrer sur le lieu de travail. À mon avis, on devrait pouvoir proposer un amendement permettant à d'autres membres du public d'y avoir accès, amendement qui serait libellé suit:

> ... pour sauver une vie ou soulager la souffrance humaine, empêcher que des personnes proches soient blessées ...

A mon avis, on devrait prévoir ce genre de protection non seulement pour l'employeur et l'employé, mais aussi pour le peuple canadien. Il faut donc garantir la sécurité globale du lieu de travail. J'aimerais savoir ce que vous pensez de ce genre de proposition.

Pour terminer, j'aimerais savoir ce que vous pensez d'une remarque qu'on nous fait constamment dans les mémoires qui nous sont soumis par des employeurs. La voici: À l'avenir, les hommes et les femmes rivaliseront de plus en plus dans pratiquement tous les secteurs et à tous les niveaux du marché du travail. Or, si nous gardons le même gouvernement, la situation ne va que s'aggraver, car nous aurons de moins en moins d'emplois et de plus en plus de travailleurs qui chercheront à les occuper. Le principe de l'égalité des chances exige que les femmes aient les mêmes conditions d'accès, de formation et de promotion que les hommes.

Si le gouvernement autorise, par la loi, des avantages marginaux excessifs pour les femmes, c'est-à-dire des avantages qui sont disproportionnés par rapport à ceux de leurs homologues masculins, cela risque de défavoriser les femmes au niveau de l'embauche et de la promotion. C'est cet argument qu'on aurait nous répète constamment. Comment le réfuter, à votre avis? Partagez-vous cette préoccupation, ou bien n'est-ce qu'un faux semblant?

M. Burke: Notre syndicat négocie ses conventions collectives en s'efforçant d'accorder des avantages égaux à tous ses membres. Certes, nous avons dû négocier certaines conditions, comme le congé de maternité, qui ne s'appliquent pas aux

[*Texte*]

our organization. The male members at convention over and over again and at the CLC convention again this year supported affirmative action, supported putting in place provisions that would remove any restrictions that may stop a woman from applying for any job under any conditions that she so wished. So if that piece of legislation covers areas that may have otherwise restricted her from competing and performing in a position then we are 100% for it. If the need is there for the government to educate, if you want to use that word, employers who may shy away from employing women because of those provisions, then I say the government has the obligation to ensure that that education program is made available and that those employers are made aware of the rights of women in the workforce.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Wenman.

Thank you, Mr. Burke and this group, for taking time to appear in front of us. *Merci.*

Mr. Hawkes: On a point of order, Mr. Chairman, just for one second.

Earlier this day I mentioned some numbers without the source. Perhaps I could just put on the record that the numbers I quoted from were reproduced from pages 77 and 78 of the document called *In the Chips*, which has been produced historically by Labour Canada. Those are pages 77 and 78 of the English version.

M. Dubois: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le vice-président: Oui, monsieur Dubois.

Mr. Dubois: Mr. Chairman, I hope that Mr. Mackasey will stay because we need a quorum to pass some motions.

We know that we have three groups for tonight. We have the Canadian Construction Association, the Canadian Bankers' Association and the Canadian Chamber of Commerce. Tomorrow, if everybody has the schedule, we will have the National Action Committee on the Status of Women and we will have another group of women who want to share the same allocation of time with the National Action Committee on the Status of Women. So I think if nobody has . . .

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Dubois: Okay. After that normally we were supposed to have the two union groups at 5.00 p.m., but the two unions declined to come because they have some other business and they said that the CLC represent their views.

At 7.30 p.m. we were supposed to have the *Centrale des syndicats démocratiques* from Quebec, but they declined to come for some other reasons I do not know. Also, we have the *Confédération des syndicats nationaux* from Quebec at 7.30 p.m.; it is still correct. We have at 9.00 Dr. Prossin, but we know that we will have a vote tomorrow night at 9.00. I do not know if anybody has any objection to the clerk calling Dr. Prossin and asking him if it is possible for him to come at 5.00. We will have at 5.00 lot of time for questioning. There is no problem with the vote at this time. It will be available for him

[*Traduction*]

membres masculins de notre organisme. À notre congrès, ainsi qu'à celui du CTC, cette année, nos membres du sexe masculin ont appuyé le principe de la promotion sociale, et ont accepté des dispositions qui élimineront tout obstacle à l'embauche d'une femme qui souhaite occuper tel poste, dans telles conditions. Si ce projet de loi lève certaines barrières qui, sinon, auraient limité les chances de cette femme au niveau de la concurrence et l'embauche, dans ce cas, nous l'appuyons à 100 p. 100. S'il est nécessaire que le gouvernement éduque, s'il faut employer ce terme, les employeurs qui pourraient éviter d'employer une femme à cause de ces dispositions, alors j'estime que le gouvernement doit s'assurer que ce programme d'éducation est offert à tous les employeurs, afin que ces derniers soient informés des droits des femmes sur le lieu de travail.

Le vice-président: Merci, monsieur Wenman.

Je vous remercie, monsieur Burke et votre délégation, d'avoir pris le temps de comparaître devant notre comité. *Thank you.*

M. Hawkes: J'invoque le règlement, j'en ai pour une seconde.

Ce matin, j'ai mentionné certains chiffres sans en citer la source. Je voudrais donc simplement vous signaler que ces chiffres ont été extraits des pages 77 et 78 de la version anglaise du document intitulé *In the Chips*, publié par le ministère du Travail.

Mr. Dubois: A point of order, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Dubois.

M. Dubois: Monsieur le président, j'espère que M. Mackasey va rester encore quelques instants car nous avons besoin du quorum pour adopter plusieurs motions.

Nous devons entendre trois groupes ce soir, à savoir l'Association canadienne de la construction, l'Association canadienne des banquiers et la Chambre de Commerce du Canada. Demain, nous devons entendre, d'après notre programme, des représentants du comité d'action national sur le statut de la femme, et un autre groupe de femmes veut comparaître en même temps. J'espère que si personne . . .

Des voix: D'accord.

M. Dubois: Bien. Ensuite, nous étions censés entendre deux groupes syndicaux, à 17h00, mais ces derniers ont décidé de ne pas venir, étant donné qu'ils ont autre chose à faire et que le CTC les a déjà représentés.

A 19h30, nous étions censés entendre des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques du Québec, mais ils ont décidé de ne pas venir pour des raisons que je ne connais pas. Toujours à la même heure, nous devons entendre des représentants de la Confédération des syndicats nationaux. À 21h00, nous devons accueillir M. Prossin, mais nous savons que demain soir, à cette heure-là, nous aurons un vote. Il serait donc peut-être souhaitable que le greffier demande à M. Prossin de comparaître à 17h00, si cela lui convient. À cette heure-là, nous n'aurons pas de vote et nous aurons donc

[*Text*]

to be there and we will have all the time we need to ask him some questions. So is it agreeable to all the members that we try to change the schedule for Dr. Prossin if it is possible for him?

Mr. Wenman: If the positions of the unions are going to be as similar as they have been—it may be in the sense that the CLC is representing their point of view and they do not have any amendments to add as such—I think probably we could handle Dr. Prossin in the regular schedule at the same time instead of having an extra meeting in here, which I think would be easier on all of us and give us more time to look at amendments. So I think we should try that. If he was not completed, then I think he could finish in the morning or something like that perhaps, and just wrap it up there. We will still be complete within our schedule. I do not think it is necessary to set another meeting.

• 1720

Mr. Murphy: On the same point, Mr. Chairman. The group that is coming tomorrow at 7.30 p.m. does not belong to the CLC, and therefore may have a completely different position. It is the only group that is coming that does not belong to the CLC. It is one of three groups. So it is quite likely they will take, in their presentation and the questioning I am sure they will get from committee members, the full hour and a half.

With regard to the vote at 9.00 p.m., we have all been in the House and know that a number of votes have been forced in the debate this morning. Therefore we have the potential, I believe, for something like 91 votes tomorrow night. That may be negotiated down, but I would suspect that would make it unlikely we are going to hear a witness starting at 3.00 a.m.

Mr. Wenman: I am saying we would hear him if we did not complete him that night. Just to make sure we have enough time to fill the time . . .

Mr. Hawkes: Are you suggesting that we hear them at 5.00 p.m.?

Mr. Wenman: Sure. I am saying why can we not fit them both in at 7.30 p.m. to 9.00 p.m., that one slot?

Mr. Dubois: But you know, it is the only group from Quebec and it is CSN. So I think it is going to be fair to give them about an hour or an hour and a half. I think it is going to be correct.

Mr. Wenman: Where do you want to put them in, then?

Mr. Dubois: Five o'clock.

Mr. Wenman: Five o'clock for Dr. Prossin? Okay, and ask him to come early and if we finish the women's group sooner we can go straight into him, okay?

Mr. Dubois: Yes, it will be all right.

Mr. Wenman: Okay.

Mr. Dubois: I also have a motion. The clerk will call Dr. Prossin and ask if it is possible for him to come at 3.30 p.m. and after the women's group. If it is 4.30 p.m. we will pass at 4.30 p.m.; if not, we will pass at 5.00 p.m. All right?

[*Translation*]

suffisamemnt de temps pour lui poser des questions. Tous les membres sont-ils d'accord pour que nous essayions de modifier l'heure de comparution de M. Prossin?

M. Wenman: Si la position des syndicats est aussi semblable qu'elle l'a été jusqu'à présent, c'est-à-dire si le CTC semble avoir arrêté une position qu'ils acceptent tous et s'ils n'ont pas d'amendement à proposer, nous pourrions sans doute entendre M. Prossin à cette heure-là, plutôt que de prévoir une séance supplémentaire, ce qui allégera notre programme et nous donnera plus de temps pour examiner les amendements. Nous devrions donc essayer de le faire. Si son témoignage n'est pas terminé, on pourrait reprendre le lendemain matin, ou quelque chose comme cela. Nous en aurons donc ainsi terminé avec les témoins, et il ne sera probablement pas nécessaire de prévoir une autre séance.

M. Murphy: Au sujet du même rappel au Règlement, monsieur le président, j'aimerais vous signaler que le groupe qui doit comparaître demain à 19h30 n'est pas affilié au CTC, et que par conséquent, il se peut qu'il ait une position tout à fait différente. C'est le seul groupe syndical que nous entendons qui ne soit pas affilié au CTC. Il fait partie de trois groupes. Il est donc fort probable qu'il aura besoin d'une heure et demie pour exposer sa position et répondre à nos questions.

En ce qui concerne le vote de 21 heures, nous savons qu'un certain nombre de votes ont été prévus lors du débat de ce matin. Il se peut donc qu'il y ait environ 91 votes ce soir. Il se peut que ce chiffre soit réduit, mais je crains qu'il nous soit impossible d'entendre ces témoins à partir de 3 heures.

M. Wenman: Je disais simplement qu'il pourrait poursuivre son témoignage le lendemain matin, s'il n'en avait pas eu le temps le soir même.

M. Hawkes: Voulez-vous dire que nous devrions les entendre à 17 heures?

M. Wenman: Oui. Nous pouvons fort bien les entendre tous les deux entre 19h30 et 21 heures?

M. Dubois: Vous savez, c'est le seul groupe du Québec qui comparaît, et en plus, c'est la CSN. Il serait donc juste de lui accorder une heure et demie.

M. Wenman: À quelle heure voulez-vous les entendre?

M. Dubois: À 17 heures.

M. Wenman: À 17 heures pour M. Prossin? D'accord. Demandez-lui aussi d'arriver à l'avance, au cas où la comparution du groupe des femmes se termine plus tôt, d'accord?

M. Dubois: D'accord.

M. Wenman: Bien.

M. Dubois: J'aimerais proposer que le greffier demande à M. Prossin de comparaître à 15h30 et après le groupe des femmes, soit à 16h30 ou 17 heures, d'accord?

[*Texte*]

Mr. Hawkes: Okay. Can I just make one . . . I agree, but there are a couple of other things. If it is impossible for him but the *Confédération des syndicats nationaux* could come at 5.00 p.m. . . .

Mr. Dubois: Yes.

Mr. Hawkes: —and he could come at 7.30 p.m., we could make that switch. The other possibility, which we explored yesterday, was Dr. Prossin at noon on Thursday; if he could not make the 5.00 p.m. meeting he could perhaps come at noon on Thursday.

Mr. Dubois: Okay.

Mr. Hawkes: This is just as a back-up position for the clerk. We may have to do some negotiating.

Mr. Dubois: I am quite sure he has planned to come on Wednesday, so maybe the change will be possible for him.

I have also a motion that reasonable travelling and living expenses be paid to Dr. Prossin in relation to the committee's studies of Bill C-34.

Motion agreed to.

Mr. Wenman: Our last item of business: Is there a summary of amendments that have been presented so far by our committee that we can have to start working on tonight? Is such a summary ready to go?

An hon. Member: We will bring them tonight.

Mr. Wenman: Will that include the FETCO amendments?

An hon. Member: No, just yesterday's.

The Vice-Chairman: We adjourn until 9.30 p.m.

[*Traduction*]

M. Hawkes: Bien. Je suis d'accord avec vous, mais au cas où M. Prossin ne pourrait pas comparaître à 17 heures, on pourrait peut-être demander à la Confédération des syndicats nationaux de le faire.

M. Dubois: Oui.

M. Hawkes: . . . et lui pourrait à ce moment-là comparaître à 19h30. Il suffit d'intervertir. L'autre solution, que nous avons déjà envisagée hier, serait que M. Prossin comparaisse jeudi à midi, s'il n'est pas disponible demain à 17 heures.

M. Dubois: D'accord.

M. Hawkes: C'est simplement une solution de secours que j'offre au greffier, au cas où cela ne marche pas.

M. Dubois: Je suis sûr qu'il a prévu de venir mercredi, de sorte qu'il lui sera peut-être possible de faire ce changement.

Je propose également que des frais de déplacement et de séjour raisonnables soient accordés à M. Prossin, dans le contexte de l'étude du Bill C-34 par le Comité.

La motion est adoptée.

M. Wenman: J'ai une dernière question à régler. Avons-nous un résumé des amendements qui ont été présentés jusqu'à présent par notre Comité, afin que nous puissions commencer à travailler dessus dès ce soir?

Une voix: Nous les apporterons ce soir.

M. Wenman: Y compris les amendements de ETCOF?

Une voix: Non, seulement ceux d'hier.

Le vice-président: La séance est levée jusqu'à 21h30.

From the Public Service Alliance of Canada:
Mr. Albert Burke, Executive Vice-President;
Ms. Louise Hall, Health and Safety Section Head.

De l'Alliance de la Fonction publique du Canada:
M. Albert Burke, Vice-président exécutif;
M[me] Louise Hall, Chef de service, Santé et sécurité.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Labour Congress:

Mr. Robert McGarry, President, Letter Carriers' Union of Canada/Vice-President, Canadian Labour Congress;

Mr. Ronald W. Lang, Director, Research and Legislation;

Mr. Val Bourgeois, General Vice-President for Canada International Association of Machinists and Aerospace Workers and Vice-President, Canadian Labour Congress;

Ms. Katherine McGuire, National Representative.

From the Federally Regulated Employers—Transportation and Communications (FETCO):

Mr. A.E. Masters, Chairman;

June Green, Director, Research and Analysis, Employee Relations (CN Rail);

Mr. Pierre Décarie, Director Industrial Relations Bell Canada (Communications);

Mr. A.K. MacLaren, Executive Director C.I.A. (Trucking);

Mr. N.G. Cunningham, President B.C.M.E.A. (Longshoring);

Mr. George Clifford, Director, Employee Safety (Air Canada).

(*Continued on the previous page*)

Du Congrès du travail du Canada:

M. Robert McGarry, président, Union des facteurs du Canada, Vice-président, Congrès du travail du Canada;

M. Ronald W. Lang, Directeur, Recherche et législation;

M. Val Bourgeois, Vice-président général (Canada), Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, et Vice-président, Congrès du travail du Canada;

M^me^ Katherine McGuire, Représentante nationale.

De l'Association des employeurs de transport et communications de régie fédérale (ETCOF):

M. A.E. Masters, Président;

M^me^ June Green, Directeur, Recherche et analyse, Relations avec les employés (CN Rail);

M. Pierre Décarie, Directeur, Relations du travail, Bell Canada (Communications);

M. A.K. MacLaren, Directeur exécutif, CIRRI (Camionnage);

M. N.G. Cunningham, Président, B.C.M.I.A. (Dockers);

M. George Clifford, Directeur, Sécurité des employés (Air Canada).

(*Suite à la page précédente*)

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

TORY LIBRARY MATERIAL

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 10

Tuesday, June 19, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 10

Le mardi 19 juin 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act

CONCERNANT:

Projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

JUL 12 1984

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

36423—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Lyle S. Kristiansen
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Herb Breau
Alexandre Cyr
Albert Cooper
Dennis Dawson
Raymond Dupont
Bryce Mackasey
Jean-Claude Malépart
Rod Murphy
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JUNE 19, 1984
(17)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 7:35 o'clock p.m., this day, the Vice-Chairman, Mr. André Bachand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*) and Wenman.

Alternates present: Messrs. Mackasey and Murphy.

Other Member present: Mr. Blenkarn.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Kevin Kerr, Katharine Dunkley and Margaret Young, Researchers.

Witnesses: *From the Canadian Construction Association*: Mr. Robert Schuett, Chairman; Mr. Robert E. Nuth, President and Mr. John A. DeVries, Labour Relations Officer. *From the Canadian Bankers Association*: Mr. R.M. MacIntosh, President; Mr. W.J. Lomax, Senior Vice-President, Personnel; Mr. P.H. Tucker, Vice-President, Compensation and Employee Relations—Royal Bank of Canada and Ms. M.L. McIntosh, Manager, Employment Standards—Toronto Dominion Bank. *From the Canadian Chamber of Commerce*: Mr. Samuel F. Hughes, President; Mrs. Diana Ferguson, President; Mr. Jack Whittaker, Partner Fraser and Beatty and Ms. Marsha Gordon, Policy Coordinator.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, June 11, 1984 relating to Bill C-34 (*See Minues of Proceedings Monday, June 18, 1984, Issue No. 7*).

Mr. Schuett made an opening statement and with the witnesses answered questions.

On motion of Mr. Wenman, it was agreed,—That the study, commissioned by the Canadian Construction Association, entitled: "*Mega Projects*", be tabled with the Clerk of the Committee as an exhibit (*See exhibit 3*).

Mr. MacIntosh made an opening statement and with the witnesses answered questions.

Mr. Hughes, Mrs. Ferguson and Mr. Whittaker each made an opening statement and with the witnesses answered questions.

At 10:38 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 19 JUIN 1984
(17)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 19 h 35, sous la présidence de M. André Bachand (*vice-président*).

Membres du Comité présents: MM. Bachand, Dubois, Hawkes, Lapointe (*Beauce*), Wenman.

Substituts présents: MM. Mackasey, Murphy.

Autre député présent: M. Blenkarn.

Aussi présents: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, M^me^ Katharine Dunkley, M^me^ Margaret Young, chargés de recherche.

Témoins: *De l'Association canadienne de la construction*: M. Robert Schuett, président du Conseil d'administration; M. Robert E. Nuth, président; M. John A. DeVries, agent des relations de travail. *De l'Association des banquiers canadiens*: M. R.M. MacIntosh, président; M. W.J. Lomax, vice-président principal, direction du personnel; M. P.H. Tucker, vice-président, Rémunération et relations avec le personnel, Banque Royale du Canada; M^me^ M.L. McIntosh, directeur, Normes d'emploi, Banque Toronto Dominion. *De la Chambre de commerce du Canada*: M. Samuel F. Hughes, président; M^me^ Diana Ferguson, président; M. Jack Whittaker, associé, Fraser et Beatty; M^me^ Marsha Gordon, coordinateur des politiques.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du lundi 11 juin 1984 touchant le projet de loi C-34 (*Voir Procès-verbal du lundi 18 juin 1984, fascicule n° 7*).

M. Schuett fait une déclaration préliminaire, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

Sur motion de M. Wenman, il est convenu,—Que l'étude convoquée par l'Association canadienne de la construction et intitulée «*Mega Projects*», soit déposée chez le greffier du Comité à titre de pièce (*Voir Pièce 3*).

M. MacIntosh fait une déclaration préliminaire, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

M. Hughes, M^me^ Ferguson, M. Whittaker font chacun une déclaration préliminaire, puis eux-mêmes et les témoins répondent aux questions.

A 22 h 38, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Tuesday, June 19, 1984

• 1936

Le vice-président: À l'ordre!

Nous continuons nos audiences sur le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière.

Nous recevons des représentants de l'Association canadienne de la construction. Je demanderais au président de nous présenter les personnes qui l'accompagnent.

Mr. Robert Schuett (Chairman, Canadian Construction Association): Mr. Chairman, my name is Bob Schuett. I am the Chairman of the Board of the Canadian Construction Association. I am from Calgary. To my immediate right is Bob Nuth who is the President of the Canadian Construction Association located here in Ottawa. To my immediate left is John DeVries, our Labour Relations Officer.

The Vice-Chairman: If you have a presentation, you can do it right away or a brief one, and then you have to leave soon?

Mr. Schuett: That is correct, although our timing became a little less critical thanks to a delay furnished by Canadian Pacific. So, we are not as constrained as we were earlier on. I believe we have made available to your committee the two documents I have shown, our submission and a summary of the submission, so I will not take your time by reading through the material itself.

To put things in perspective, however, I would like to comment that the construction industry in Canada accounts for about 13% to 18% of the gross national product. It is a major employer, and has been dramatically affected by the current recession. The Canadian Construction Association is representative of the construction employers in Canada with, I think, a membership of some 20,000 firms, mostly small businesses from coast to coast.

Specifically we represent the construction employers in matters which have to do with the federal government and with federal legislation; of course that is the reason we are here this evening.

We are primarily concerned with two aspects of the proposed amendments to the Canada Labour Code. The amendment relating to major projects, the amendment to Section 109.1, and we have certain concerns with respect to the child care leave proposals. I would like to deal with them in turn and, first of all, comment on our concerns with respect to major projects.

In the documentation provided to our Association with the proposed amendments, it was noted that the proposal with respect to major projects emanates from the 1981 Blair-Carr report, which itself only contained one paragraph on this particular subject. Furthermore, in discussing the proposed amendment to the legislation, We have requested, under the

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mardi 19 juin 1984

The Vice-Chairman: Order.

The committee is resuming its hearing on Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act.

We have before us representatives of the Canadian Construction Association. I will ask the Chairman to introduce the executives.

M. Robert Schuett (président du conseil d'administration, Association canadienne de la construction): Monsieur le président, je m'appelle Bob Schuett, et suis président du conseil d'administration de l'Association canadienne de la construction. Je suis originaire de Calgary. A ma droite se trouve Bob Nuth, président de l'Association canadienne de la construction, qui se trouve à Ottawa, et à ma gauche John DeVries, notre agent des relations du travail.

Le vice-président: Vous pouvez tout de suite présenter votre mémoire, car je crois savoir que vous devez repartir sous peu?

M. Schuett: C'est exact, bien que grâce à un retard de Canadien Pacifique, nous soyons un peu moins pressés par le temps. Nous avons fait distribuer aux membres de votre Comité les deux documents que j'ai montrés, à savoir notre mémoire et un résumé de ce mémoire, de sorte que je m'abstiendrai d'en donner lecture.

Mais pour vous donner une perspective de la situation, je voudrais vous faire remarquer que la construction constitue, au Canada, 13 à 18 p. 100 du produit national brut. Elle est donc l'un des grands employeurs et a été très ébranlée par la récession actuelle. L'Association canadienne de la construction représente les employeurs de la construction de ce pays et compte parmi ses membres environ 20,000 sociétés, dont la plupart sont des petites entreprises établies dans tout le pays.

Nous représentons plus particulièrement les employeurs de la construction dans les questions relatives au gouvernement et à la législation fédérale, et c'est la raison pour laquelle nous nous trouvons ce soir parmi vous.

Nous sommes particulièrement préoccupés par deux aspects des amendements proposés au Code canadien du travail, à savoir l'amendement relatif aux méga-projets, l'amendement à l'article 109.1, ainsi que certaines propositions relatives aux congés pour soins d'enfants. Je voudrais aborder ces deux questions et je vais donc commencer par vous exposer nos préoccupations en ce qui concerne les méga-projets.

D'après la documentation fournie à notre Association avec les projets d'amendement, la proposition concernant les méga-projets découle du rapport Blair-Carr de 1981, qui ne contenait qu'un seul paragraphe sur ce sujet. En outre, en discutant du projet de loi, nous avons demandé, dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'information, à savoir sur quoi le ministère s'était

[*Texte*]

Freedom of Information Act, what substantiation or what background material the department has with respect to this particular proposal. We found that there is none.

• 1940

Some years ago, a study was sponsored by the Canadian Construction Association, some 600 or 700 pages in length, wherein the study group studied at some length megaprojects, the collective agreement structure that existed for five major projects in Canada, and presented a report which has been available for some time. We were quite surprised to find that this report had not even been read or considered by the proponents of this particular legislation.

It is our feeling that the amendment, as stated, is unnecessary, ill-considered, and has no real basis in research, and we would recommend that the amendment be withdrawn.

With respect to child care leave proposals, we had some grave concerns about the amendments to the act. Certainly, the spirit of the amendments are commendable and there is no question that our member companies would endorse it in spirit, I suppose, but specifically with respect to our industry, we feel the amendments as they are currently framed, could lead to abuses of what is proposed.

One of the major assumptions and, in fact, it in the wording of the documentation provided by the department, is that the employee has already established a work record. Thus, even though an employee may only be employed by the employer for a period of three months, the individual would be a long-term employee. In fact, our business employs two groups of people. We have our office staffs, who are very similar to most other office staffs of other major industry groups, and we have a project staff. The project staffs tend to be transient. They come and go. They are hired and laid off. We are a cyclical industry. As a result, the idea of a tradesman working on a single project for many years is, if not foreign, certainly rare in our business.

Furthermore, we have a concern that in this time of recession with a degree of hardship being suffered by our member companies, imposition of additional social benefits of this type could create severe financial burdens which could create handicaps for our member companies.

A specific item in the proposed legislation with respect to the child care leave that we have some deep concerns about and which, once again, is specific to our industry, is a requirement that the pension, health and disability benefits accumulate during the period of leave. There is mention in the act that if the employee is required to pay these benefits, then the employee must continue to maintain payment during the period of leave. However, the subject of the employer-paid benefits is not dealt with specifically. Our concern is that we could have a transient employee being employed on a seasonal job, in other words through the summer months, being laid off in the fall and being forced by this particular piece of legisla-

[*Traduction*]

basé pour faire cette proposition, et avons constaté qu'elle n'avait aucun fondement.

Il y a quelques années, notre association a commissionné une étude qui compte 600 à 700 pages: le groupe qui en était chargé s'est penché sur la question des méga-projets et des conventions collectives qui avaient été négociées pour cinq méga-projets canadiens, et il y a déjà un certain temps que ce rapport a été publié. Aussi avons-nous été très surpris de constater que ceux qui avaient rédigé ce projet de loi n'avaient pas tenu compte du rapport et n'en avaient même pas pris connaissance.

L'amendement proposé nous paraît superflu, mal conçu et sans aucun fondement réel, et nous recommandons qu'il soit retiré.

L'amendement portant sur les congés accordés aux employés pour soins d'enfants suscite également deux graves préoccupations. Ces amendements ont certes été conçus dans un esprit louable et les sociétés affiliées à notre association n'y verraient probablement pas d'objection de principe, mais en ce qui concerne plus spécifiquement notre industrie, ces amendements tels qu'ils sont actuellement rédigés pourraient déboucher sur des abus.

Cet amendement repose sur l'hypothèse que l'employé a déjà acquis de l'ancienneté. Mais si l'on prend le cas d'une personne qui n'aurait travaillé que trois mois pour l'employeur, cette personne serait considérée comme employée de longue durée. En réalité, notre secteur emploie deux catégories de gens: d'une part, le personnel de bureau, qui présente de grandes ressemblances avec le personnel de bureau d'autres secteurs, et d'autre part le personnel des chantiers, qui tend à être temporaire. On les embauche et on les licencie, et ils ne sont que de passage, notre secteur connaît une activité cyclique. Le cas de l'ouvrier travaillant pendant de nombreuses années sur un seul chantier est, sinon exceptionnel, du moins rare.

Ce qui nous inquiète également, c'est qu'avec la conjoncture actuelle et le marasme dont souffrent beaucoup de nos membres, il serait dangereux, pour un grand nombre de ces entreprises, de leur imposer une augmentation des charges sociales qui risque de grever encore leur budget et de leur causer une gêne considérable.

Il y a une disposition spécifique de ce projet de loi qui concerne les congés pour soins d'enfants qui nous préoccupe particulièrement et qui, là encore, est propre à notre industrie: c'est la disposition selon laquelle les avantages en matière de retraite, de maladie et d'invalidité s'accumulent pendant les périodes de congé. Il est prévu par la loi que si l'employé doit continuer à verser ses cotisations, l'employeur, lui aussi, doit maintenir ses versements dans la période de congé. La question des cotisations patronales n'est toutefois pas traitée spécifiquement et nous craignons que dans le cas d'un employé temporaire travaillant sur un chantier saisonnier, autrement dit pendant les mois d'été, et mis à pied à l'automne, les avantages marginaux devraient sous le régime de ce projet de loi, être

[*Text*]

tion to have his fringe benefits maintained through the winter. This is, in all probability not the intent of the legislation.

• 1945

That is our record, and that is the substance or our objections to the two portions of the amendment. As I said, certainly on major projects we would ask that it be withdrawn completely, and we ask for consideration of our concerns about child care responsibilities.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman.

Mr. Wenman: The Minister claimed very broad consultation; that is the reason this legislation was delayed so long, so there could not be proper consideration at this stage. What level of consultation did the Minister have with you regarding this legislation, and when did the last consultation take place?

Mr. R.E. Nuth (President, Canadian Construction Association): We were part of the groups that were consulted on the legislation.

Mr. Wenman: Until when; until 1981, or since then?

Mr. Nuth: I guess we have been talking on the major project issue all through that period, and through 1983, with the Minister and the department. I do not think they are totally unfamiliar—certainly not totally unfamiliar with the nature of that report. But through that whole process on the major project issue, we have never got a clear answer on what the basis for the recommendations was.

Mr. Wenman: In other words, the government did hear you. Did they hear you this spring? They have heard you this spring, have they, and they have not replied? You met with the government this spring on this legislation?

Mr. John A. DeVries (Labour Relations Officer, Canadian Construction Association): On the major project issue, the CCA had met with the Minister and we had invited Paul Weiler along as a consultation. That was in the last year only. Prior to every other amendment in the Act, it was only consultations up to 1981—along with all the other business groups.

Mr. Wenman: In other words, as far as you are concerned, the consultation was finished several months ago. There is no reason the legislation could not have been brought in, as far as you are concerned. And if in fact the legislation had been brought in, you could have put the Weiler report in and the committee could have had time to have an extensive study, which would have been effective as it relates to this one particular Blair-Carr element.

A witness: That is correct.

Mr. Wenman: Was the Weiler report not available for the Blair-Carr study—at that time?

A witness: No.

Mr. Wenman: It was not available at that time.

[*Translation*]

maintenus au cours de l'hiver, ce qui n'est fort probablement pas l'intention du législateur.

Voilà notre dossier, et voilà le fond de nos objections à ces deux parties de l'amendement. Je le répète, en ce qui concerne les méga-projets, nous demandons le retrait de l'amendement, et pour ce qui est du congé pour soins d'enfants, nous demandons que nos préoccupations soient prises en considération.

Le vice-président: Monsieur Wenman.

M. Wenman: Le ministre a fait état de consultations étendues; c'est ce qui explique le retard dans le dépôt de ce projet de loi, à tel point qu'il ne saurait être question d'examen convenable à cette étape-ci. Dans quelle mesure le ministre vous a-t-il consultés au sujet de ce projet de loi, et quand la dernière consultation a-t-elle eu lieu?

M. R.E. Nuth (président, Association canadienne de la construction): Nous avons participé aux groupes consultés au sujet de ce projet de loi.

M. Wenman: Jusqu'à quand, jusqu'en 1981, ou depuis?

M. Nuth: Nous avons participé aux discussions au sujet des méga-projets durant toute cette période, et durant 1983, aussi bien avec le ministre qu'avec le ministère. Je ne crois pas qu'ils ignorent tout de ce rapport. Mais durant toute la discussion au sujet des méga-projets, nous n'avons jamais reçu une réponse qui justifie ces recommandations.

M. Wenman: En d'autres termes, le gouvernement vous a entendus. Vous a-t-il entendus aussi ce printemps? Il vous a entendus ce printemps, n'est-ce pas? Mais il ne vous a donné aucune réponse. Avez-vous eu des rencontres avec le gouvernement ce printemps au sujet de ce projet de loi?

M. John A. DeVries (agent des relations du travail, Association canadienne de la construction): Sur la question des méga-projets, l'ACC a rencontré le ministre, en présence de M. Paul Weiler qui nous servait de conseiller. Cela s'est passé l'année dernière. Pour tous les autres modifications de cette loi, nous n'avons été consultés que jusqu'en 1981, en même temps que les autres organisations patronales.

M. Wenman: En d'autres termes, on a fini de vous consulter il y a déjà plusieurs mois. Il n'y a donc aucune raison pour que ce projet de loi ne soit pas introduit, en ce qui vous concerne. Et si ce projet de loi avait été présenté, vous auriez pu déposer le rapport Weiler et le Comité aurait eu le temps de l'étudier à fond, ce qui aurait été utile pour ce qui est de cet élément du rapport Blair-Carr.

Un témoin: C'est juste.

M. Wenman: Le rapport Weiler n'était-il pas disponible pour l'étude Blair-Carr?

Un témoin: Non.

M. Wenman: Il n'était donc pas disponible à ce moment-là.

[*Texte*]

Mr. DeVries: It came out at the same time; they were both in the same year.

Mr. Nuth: But we were carrying on our study because, you understand, at that particular time "megas" were very much on everyone's mind and there had been a growing concern in our industry about the effects of the special carve-out arrangements, the special labour arrangements on these very big projects. Thus we undertook to commission Weiler and his team of researchers to look at these projects across Canada.

I think there has been ample opportunity to digest the Weiler report.

Mr. Wenman: But there has been no response from the government to it.

Mr. Nuth: No, the latest response from the Minister simply reiterates that this was a recommendation of the Blair-Carr report. Well, we know that. But there is nothing in the Blair-Carr report to substantiate—and we have heard nothing to suggest to us that there are valid reasons why the government is supporting that particular amendment.

Mr. Wenman: It makes it very difficult for us to receive, of course, the information. Do you have a copy of that report?

A witness: Yes, I do, right here.

Mr. Wenman: Could that report, Mr. Chairman, be tabled as information?

The Vice-Chairman: Yes, as an exhibit.

Mr. Wenman: So our committee has a chance to study the report between now and Thursday. I am sure they will enjoy reading that report and digesting it and bringing back a translation for us.

I would then ask, Mr. Chairman, through you to the department, who obviously have had this report, understand this report, if there is a synopsis available on this report and it could be made available to us—of its critique or its criticism. There must be something in the background there. Is there any further information on this; some summary of this? Obviously we cannot handle this in this form. The department is aware of the summary and—do you have a summary somewhere?

Mr. Kelly, do you know? I know you are not a witness, but do you have a summary here —a commentary on it, or anything?

Mr. Nuth: We can provide a summary.

Mr. Wenman: Do you have a summary?

Mr. Nuth: We have a summary.

Mr. Wenman: Could you table the summary as well, please? If that is your own copy, we will photocopy it and return it to you.

I do not know how we are going to have time actually to handle the... I have spoken with you and I can certainly understand your concern. This is a very major issue.

[*Traduction*]

M. DeVries: Les deux rapports sont sortis en même temps, tous les deux la même année.

M. Nuth: Toutefois, nous avons continué notre étude, car à ce moment-là, les méga-projets constituaient la grande préoccupation de tous, et notre industrie s'inquiétait des effets des découpages spéciaux, les ententes spéciales concernant les travailleurs dans ces méga-projets. C'sst alors que nous avons demandé à M. Weiler, et son équipe de chercheurs, d'étudier ces projets à l'échelle nationale.

Bien sûr, on a eu tout le temps qu'il fallait pour examiner le rapport Weiler.

M. Wenman: Et aucune réponse de la part du gouvernement.

M. Nuth: Non, la dernière réponse du ministre consiste à répéter qu'il s'agit là d'une recommandation du rapport Blair-Carr. Nous savions déjà. Mais rien dans le rapport Blair-Carr ne justifie cette recommandation, et personne n'a pu nous expliquer pourquoi le gouvernement a souscrit à cet amendement.

M. Wenman: Bien sûr, c'est assez difficile pour nous de recevoir ces renseignements. Avez-vous un exemplaire de ce rapport?

Un témoin: Oui, je l'ai ici.

M. Wenman: Monsieur le président, ce rapport pourrait-il être déposé à titre de document d'information?

Le vice-président: Oui, à titre de pièce.

M. Wenman: Ainsi, notre Comité aura l'occasion d'étudier ce rapport d'ici jeudi. Sûrement les membres du Comité seront heureux de lire ce rapport et d'en faire l'analyse, et de nous en donner une traduction.

Monsieur le président, je me demande si le ministère qui a déjà reçu ce rapport, en a fait un résumé et s'il peut nous le communiquer ainsi que ses critiques en la matière. Il y a sûrement un document de travail à ce sujet. Peut-on avoir d'autres renseignements à cet égard, y a-t-il un résumé de ce rapport? Bien sûr, on ne peut pas l'examiner tel quel. Le ministère doit sûrement en avoir un résumé quelque part?

Monsieur Kelly, savez-vous s'il y a un résumé? Je sais que vous n'êtes pas un témoin, mais avez-vous un résumé de ce rapport, ou des commentaires à ce sujet par exemple?

M. Nuth: Nous pouvons vous donner un résumé du rapport.

M. Wenman: Vous avez un résumé?

M. Nuth: Oui.

M. Wenman: Pourriez-vous le déposer aussi, s'il vous plaît? Si c'est votre seul exemplaire, nous pourrons le photocopier et vous le renvoyer.

Je ne sais pas si nous aurons le temps d'étudier... Je vous ai entendu et je comprends votre préoccupation. C'est une question très importante.

[*Text*]

Could you comment on the carve-out as it relates to what new British Columbia legislation has done with mega-projects? Is there any connection or relationship to what is being proposed here?

• 1950

Mr. Nuth: We do not know all the details, but it appears to be a form of carve-out that they are proposing for . . . you are talking about the Expo site.

Mr. Wenman: Yes.

Mr. Nuth: But we are not in possession of all the details, other than what we have seen in the newspapers . . .

Mr. Wenman: You are in opposition to that in principle as well, are you?

Mr. Schuett: In principle we are in opposition to carve-outs except under the most extraordinary circumstances. They distort the normal labour relations.

Mr. Wenman: Your findings then demonstrate that the purpose of carve-outs is supposed to be labour stability and assuring the productivity and so forth.

Mr. Schuett: That is correct.

Mr. Wenman: But you are saying, as I understand your submission, that what is intended to cause stability in fact causes instability because it allows for the reopening of more agreements.

Mr. Schuett: In many cases it will. More important, I guess, is that megaprojects of themselves do not necessarily demand a carve-out. That is probably the most important concern right now. We recognize that there may be circumstances where a carve-out is necessary, but every project does not necessarily require such a carve-out.

Mr. Wenman: If your recommendation cannot be accepted, will you be opposed to this legislation being proceeded with?

Mr. Schuett: Yes.

Mr. Wenman: If this provision were taken out, would you then feel that the legislation should proceed basically as it is, with minor amendments to the pregnancy aspect and so forth?

Mr. Schuett: We still have concerns with respect to the child care provisions.

Mr. Wenman: Do you have specific amendments to suggest or recommend to us as relates to the other provisions? You recommended a straight deletion of the one item. Do you have other amendments you would recommend to us as it relates to other provisions of this Bill?

Mr. Schuett: With respect to the child care responsibilities, we would suggest that companies employing transient labour or short-term labour, cyclical labour, whichever term you choose to use and would be most appropriate, be excluded from these provisions.

[*Translation*]

Pourriez-vous nous expliquer les effets de la nouvelle loi de la Colombie-Britannique sur les découpages dans les méga-projets? Y a-t-il un rapport avec ce qui est proposé ici?

M. Nuth: Nous n'avons pas tous les détails, mais il semblerait qu'ils proposent justement ce genre de négociations séparées pour le site de l'Exposition mondiale.

M. Wenman: Oui.

M. Nuth: Nous n'avons pas tous les détails, sauf ce qui a paru dans les journaux.

M. Wenman: Vous opposez-vous à ce genre de négociations séparées en principe?

M. Schuett: Nous nous opposons en principe à toute négociation séparée, sauf dans les circonstances les plus extraordinaires. Ce genre de négociations déforme les relations du travail normales.

M. Wenman: Selon vos conclusions, ces négociations séparées sont censées assurer la stabilité des relations du travail, la productivité, etc.

M. Schuett: C'est juste.

M. Wenman: Mais vous dites, si j'ai bien compris, que ce qui devait assurer la stabilité, en fait cause l'instabilité, car cette mesure permet de remettre en question d'autres conventions collectives.

M. Schuett: Dans beaucoup de cas, c'est vrai. Ce qui est plus important, c'est que les méga-projets ne demandent pas nécessairement eux-mêmes un découpage. C'est sans doute notre plus grande préoccupation en ce moment. Nous reconnaissons que dans certaines circonstances, on peut avoir recours à un découpage, mais ce n'est pas nécessairement la solution pour tous les projets.

M. Wenman: Si on ne peut accepter votre recommandation, vous opposerez-vous à ce projet de loi?

M. Schuett: Oui.

M. Wenman: Si on retirait du projet cette disposition, croyez-vous que vous pourriez accepter ce projet de loi, avec quelques petites modifications au sujet du congé de maternité, etc.

M. Schuett: Nous avons quand même certaines préoccupations au sujet des dispositions relatives aux soins d'enfants.

M. Wenman: Avez-vous des amendements spécifiques à nous recommander au sujet de ces autres dispositions? Vous avez recommandé la suppression d'une disposition. Avez-vous d'autres amendements à recommander au sujet des autres dispositions de ce projet de loi?

M. Schuett: Au sujet des soins d'enfants, nous proposons que les sociétés qui emploient des travailleurs temporaires, ou à court terme, ou de la main-d'oeuvre cyclique, quel que soit le terme que vous voulez utiliser, soient exemptées de ces dispositions.

[*Texte*]

Mr. Wenman: Does iit make a difference to you if the provision is 3, 6, 9 or 12 months?

Mr. Schuett: With the old provisions of 12 months, by that very nature they excluded our transient employees so we had no concern with the previous legislation. It picked up our office staff, which we really did not have any objection to in those terms.

Mr. Wenman: What coverage would you require for a natural kind of opting out, the 12 months, 9 or 6?

Mr. Schuett: I think the 12 months was adequate. It picked up what we considered to be permanent employees with our companies.

Mr. Wenman: Thank you. I will pass to the next speaker and come back for a second round.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy, next 10 minutes.

Mr. Murphy: I will follow up on the point you left off with regard to the child care provisions of the proposed legislation. You say that you found the 12-month period for qualification to be ample as a division between what you called your transient workers and what I presume you would call your full-time workers. In your industry, with the fact that so many people do move around, what would be the average duration of stay of an employee on any one site?

Mr. Schuett: I do not have any hard statistics to back up my statement, but based on my experience as a contractor I would say in the neighbourhood of three to four months.

Mr. DeVries: As a background, I have seen statistics that the average construction worker who is transient goes through something like seven employers in a year.

Mr. Murphy: Then I guess the obvious follow-up question is: With people in the construction industry travelling from one site to another site so often, how would they ever qualify?

I just went to a graduation in The Pas, Mr. Chairperson . . . just as an idea— and for the first time I noticed there were women carpenters graduating, there was a fair number of women in various trades who were graduating at that time. With the figure you just gave me, that the average person may work on a site three or four months, how would women in the construction industry ever qualify for maternity leave?

Mr. Schuett: If you think about the nature of the legislation and its purpose, it is designed to provide leave for permanent employees of a company. We believe in the situation that you are discussing it would be inequitable for a single employer to be burdened with the obligation to provide that person their fringe benefits for 41 weeks after three months of employment—the fringe benefits are probably 10 to 12% of the individual's wage—and then be required to give that person employment in the same location at the termination of the leave, when in fact the employer may not even have a project.

[*Traduction*]

M. Wenman: Y verrez-vous une différence selon que cette disposition prévoit 3, 6, 9 ou 12 mois.

M. Schuett: L'ancienne disposition exigeait 12 mois, et de ce fait même, excluait tous nos employés temporaires. Elle ne présentait donc aucune difficulté. Notre personnel de bureau était visé, ce qui nous a semblé un avantage.

M. Wenman: À votre sens, quelle devrait être la période requise, 12, 9 ou 6 mois?

M. Schuett: Je pense que la période de 12 mois est suffisante. Elle s'applique à nos employés permanents.

M. Wenman: Merci. Je cède la parole à mon prochain intervenant, et je demande un second tour.

Le vice-président: Monsieur Murphy, vous avez 10 minutes.

M. Murphy: Je vais poursuivre cette question au sujet des dispositions concernant les soins d'enfants du projet de loi. Vous dites qu'une période de 12 mois de service suffirait pour distinguer entre ceux que vous appelez les employés temporaires et vos employés permanents. Dans votre industrie, étant donné que tant de gens doivent se déplacer, quelle est la période d'emploi moyenne d'un employé dans un chantier de construction?

M. Schuett: Je n'ai pas de chiffres exacts à cet égard, mais selon mon expérience d'entrepreneur, je dirais de trois à quatre mois.

M. DeVries: J'ai lu des statistiques qui disent que le travailleur en construction temporaire moyen, peut passer par sept employeurs en une seule année.

M. Murphy: Alors bien sûr la prochaine question est la suivante: Si les gens dans l'industrie de la construction doivent se déplacer d'un chantier à l'autre si souvent, comment peuvent-ils se qualifier?

Je viens justement d'assister à une collation de diplômes à *The Pas*, monsieur le président, et pour la première fois, j'ai remarqué que des femmes avaient leur diplôme de menuisier, et qu'un nombre assez important de femmes recevaient des diplômes pour d'autres métiers. Selon le chiffre que vous m'avez donné, à savoir que l'employé moyen ne travaille dans un chantier que trois ou quatre mois, comment les femmes dans l'industrie de la construction pourront-elles obtenir un congé de maternité?

M. Schuett: Si on tient compte de la nature du projet de loi et de son objectif, il ne prévoit que le congé des employés permanents. Dans la situation que vous venez de décrire, il serait injuste qu'un employeur soit obligé, à lui tout seul, d'accorder à cette personne des avantages marginaux pendant 41 semaines, et ce, après trois mois d'emploi. Les avantages marginaux représentent 10 à 12 p. 100 environ du salaire de l'individu, et, de plus, l'employeur en question serait obligé de réintégrer cette personne au même endroit, dès la fin de son congé, alors qu'il se peut très bien que cet employeur n'ait pas de chantier en cours.

[*Text*]

• 1955

Mr. Murphy: Well, may I put it this way to you. How would you propose that women employees, and hopefully they are increasing in the construction industry, ever qualify for maternity leave?

Mr. Schuett: I guess what I am saying is that this may have to be handled in a different fashion from what is contemplated by the current legislation. I do not have an answer for you right now to be honest, but what I am saying is that the the amendment, as it is framed now, is inappropriate. It will not work. If I am a Toronto contractor and I have a project that I bid and obtained in Peterborough, of nine months' duration and I put an employee on there for six months, and then that person, male or female qualifies for maternity leave, or for child care leave, or whatever it is called, six months later I will be gone from the locale, so how can I possibly give that person employment back there; yet that is what the act contemplates; that is what it says, and I am not in a position to conform with it.

Mr. Murphy: Since you do not have an answer yourself, at least at this time, other than dropping the legislation which, to my way of thinking, just continues the inequalities that are already existing in our system, may I ask you whether you would favour an industry wide levy? What I am asking you is whether there is something constructive that we can draw from your proposal. What would you propose. Would you propose an industry-wide levy, would you propose some other solution?

Mr. Nuth: No, I would have to answer kind of casually to that question. The answer would be, no, because we have too many. In several parts of the country our industry is burdened with a bunch of levies. Manitoba has one and Quebec has two or three. Our aim is to keep those down to as few as possible. They are just adding to the cost of construction when you add these things on top, and they are burdensome in terms of the accounting for them.

Mr. Murphy: Well, again, Mr. Chairperson, I do not want to belabour the point, but I think the situation is that under the existing legislation which is supposed to provide for maternity leave and hopefully for paternity leave, many of your workers do not qualify because they do not work on the site long enough. I can understand that as a problem, but at the same time, you reject the idea of an industry-wide levy. Again, unless you have some other solution, I would certainly have to favour the proposed legislation.

Mr. Nuth: Well, may I reverse the proposition or the question and say, how are the people on the construction industry supposed to conform to those amendments? They cannot grant them maternity leave on the basis of three months' attachment, but how do they pay for the continuation of the benefits, and for how long? Which employer in the contract sequence is going to be made responsible? Is it the one that is there at the time that the leave is requested who is

[*Translation*]

M. Murphy: Dans ce cas, de quelle façon pensez-vous que les femmes employées dans le secteur de la construction, et j'espère qu'elles seront de plus en plus nombreuses, pourront obtenir le congé de maternité?

M. Schuett: À mon avis, on pourrait certainement administrer de façon différente le principe qui est envisagé dans ce projet de loi. Très franchement, je ne peux pas vous donner de réponse dès maintenant, mais j'estime que l'amendement actuel est inapproprié. Cela ne marchera pas. Si je suis un entrepreneur de Toronto et que je décroche un contrat à Peterborough, pour une durée de neuf mois, que j'y affecte un employé pendant six mois et que cette personne, homme ou femme, demande un congé de maternité ou un congé de soins pour enfants, il est évident que six mois plus tard, je ne travaillerai plus dans ce chantier-là et que par conséquent, il me sera impossible de réintégrer la personne en question sur le même lieu de travail. Or, c'est exactement ce que prévoit le projet de loi. Je suis donc dans l'impossibilité de me conformer à ce genre de dispositions.

M. Murphy: Puisque vous n'avez pas de solution à proposer, tout au moins pour l'instant, si ce n'est de ne pas adopter ce projet de loi qui, selon moi, ne fait que préserver les injustices qui existent déjà dans notre système, puis-je vous demander si vous seriez en faveur d'un système de cotisations imposé à l'ensemble du secteur industriel? Je cherche tout simplement à tirer quelque chose de constructif de votre proposition. Seriez-vous en faveur d'un tel système de cotisations, ou bien, avez-vous autre chose à proposer?

M. Nuth: Je suis contre un tel système de cotisations, pour la bonne raison qu'on en a déjà trop à payer. Dans plusieurs provinces, notre secteur industriel doit déjà verser toutes sortes de cotisations. Il y en a une au Manitoba et deux ou trois au Québec. Notre objectif est d'essayer de réduire tout cela le plus possible. Votre système ne ferait donc qu'alourdir encore nos coûts sociaux, sans parler des coûts administratifs que cela représenterait.

M. Murphy: Sans m'attarder trop longtemps sur ce point, monsieur le président, j'aimerais quand même signaler qu'en vertu de la loi actuelle, qui prévoit pourtant des congés de maternité et, éventuellement, des congés de paternité, la plupart de vos employés n'y sont pas admissibles car ils n'accumulent pas un service continu suffisamment long auprès du même employeur. Je comprends que cela pose un problème, mais par ailleurs, vous rejetez également le principe d'un système de cotisations imposé à l'ensemble du secteur industriel. Si vous n'avez pas d'autre solution à me proposer, je me verrai obligé d'appuyer le projet de loi.

M. Nuth: Permettez-moi de vous retourner la question en vous demandant comment les employeurs de notre secteur seront censés se conformer à ce genre de dispositions? Ils ne peuvent pas accorder de congé de maternité après un emploi continu de trois mois, mais comment peuvent-ils continuer à payer des avantages, et pendant combien de temps? Lequel, parmi tous les employeurs chez qui la personne aura travaillé, sera responsable du paiement de ces avantages? Est-ce que ce

[*Texte*]

going to be required to carry that cost under the terms of this legislation? We do not think that is appropriate.

Mr. Schuett: In many cases under unionized construction the hourly people, our field staff, or our field personnel are placed by a hiring house. An individual may work for three or four contractors in the course of a week. These things happen. Would it be reasonable to expect the person who happened to have that employee on staff on Wednesday to get levied the full cost of the benefit?

Mr. Murphy: No. When I talk about an industry-wide levy, I am talking about all employers in the industry paying perhaps according to the number of employees they have employed on a per day basis—or a person-year basis, just to make it a little bit easier to understand. I can understand the difficulties an individual employer would have. What I am asking you—because I think you have turned off this at other times—is what kind of amendment you would propose that would guarantee these women, and men, child-care provisions and, at the same time, make it viable for your operations.

• 2000

Mr. Schuett: I cannot suggest an alternative at this time, although we would be happy to prepare something for you if you so desired. I come back to the point I mentioned at the beginning and that is that secondly, and beyond the specifics of the amendment itself, we feel the time is inopportune to put in place an increased social benefit, which increases the cost of our construction activity at a time when we are very much attempting to keep our costs as low as possible.

Mr. Murphy: A final question in this respect, Mr. Chairman, it is a question I asked The Canadian Manufacturers' Association last night and it relates to your last comment. I recognize that these are difficult economic times, but what is the last provision, in terms of a social benefit, that the Canadian Construction Association actually came to a House committee, or prepared a letter, in support of? What was the last social benefit that you actually supported?

Mr. Schuett: I would say that it was affirmative action, I guess. We have taken some very positive steps on that. I think we are one of the few industries in the country that, on an industry-wide basis, have adopted a voluntary system of compliance with a set of industry objectives.

Mr. Murphy: As long as they do not get pregnant.

Mr. Schuett: No, no, this is for real.

Mr. Nuth: This is for real, on our affirmative action.

Mr. Schuett: Bear in mind that our people do not object to the principle involved here. If there were some way to administer a reasonable system, an equitable system, you would probably find our members supporting it. But the system as it

[*Traduction*]

sera celui chez qui l'employé en question travaillera au moment ou il ou elle demande le congé, qui devra assumer ce coût, en vertu de ce projet de loi? Cela nous paraît tout à fait inapproprié.

M. Schuett: Dans la plupart des cas, le personne qui travaille dans les chantiers et qui est syndiqué est embauché par l'intermédiaire d'une agence de placement. Un individu peut travailler pour trois ou quatre entrepreneurs dans la même semaine. Cela est fort possible. Dans ce cas, comment peut-on demander à l'employeur chez qui l'employé travaillera le mercredi de payer la totalité de ces avantages?

M. Murphy: Ce n'est pas cela. Lorsque je parle d'une cotisation imposée à l'ensemble du secteur industriel, je veux dire que tous les employeurs de ce secteur paieraient en fonction du nombre d'employés qu'ils embauchent quotidiennement, ou par an, simplement pour que ce soit un peu plus facile à comprendre. Vous avez déjà esquivé cette question à plusieurs reprises, mais j'aimerais quand même vous demander quel amendement vous auriez à proposer pour garantir à ces femmes et à ces hommes les congés de soins pour enfants dont ils auraient besoin, sans nuire pour autant à vos opérations.

M. Schuett: Je n'ai pas d'autres solutions à vous proposer pour l'instant, mais nous sommes prêts à y réfléchir plus longuement si vous le désirez. Permettez-moi maintenant de revenir sur ce que je disais au début et d'aborder maintenant le second argument, à savoir que, outre le libellé précis de l'amendement, nous estimons que le moment est mal choisi pour accroître les avantages sociaux, car cela accroît les coûts de construction à une époque où nous nous efforçons par tous les moyens de les diminuer.

M. Murphy: Pour terminer, monsieur le président, j'aimerais poser une question que j'ai déjà posée à l'Association canadienne des manufacturiers, hier soir, toujours sur ce même sujet. Je sais que nous traversons une période économique difficile, mais j'aimerais savoir quel est le dernier avantage social que votre Association a appuyé, par lettre ou oralement, devant un comité de la Chambre? Quel est le dernier avantage social que vous avez vraiment appuyé?

M. Schuett: Sans doute les programmes de promotion sociale. Nous avons pris des mesures très positives à cet égard. Nous sommes d'ailleurs l'un des rares secteurs industriels du Canada à avoir adopté, de façon générale, toute une série de mesures facultatives pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés.

M. Murphy: Tant que les employées ne sont pas enceintes . . .

M. Schuett: Non, je suis sérieux.

M. Nuth: Nos programmes de promotion sociale sont tout à fait sérieux.

M. Schuett: Il faut bien comprendre que nous ne nous opposons pas au principe dont il est question ici. En fait, nous serions certainement prêts à l'appuyer si l'on trouvait un système raisonnable et équitable pour l'administrer. Cepen-

[*Text*]

is proposed in the legislation that somebody drew up—not we—is simply unworkable for our industry. The effect of this legislation, I believe, even though it may not be talked about, will be to encourage discrimination against pregnant women.

Mr. Murphy: I guess I have heard that about every piece of proposed legislation that affects women.

Mr. Schuett: Certainly with respect to our permanent staffs in our offices, we do not have a problem at the current time. You know they do qualify . . . 12 months, and so on and so forth—and that is not a problem to us. But in the situation where, as you mentioned, we are now dealing with more women entering our workforce in our hourly paid positions, they are essentially—I use the term—transient staff, they are here for shorter periods of time, and the legislation, as it is presently proposed, will simply not work. It will be impossible for certain contractors to comply with it.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey, for the next 10 minutes.

Mr. Mackasey: *Merci, monsieur le président.*

Gentlemen, I might ask a few basic questions to refresh my knowledge of the CCA. We have tangled on more than one occasion.

Do you still use hiring halls on various occasions?

Mr. Nuth: Some of our members do. I must say, perhaps, to supplement my answer, that as you well know there has been a very marked shift in western Canada to non-union, so there is probably a lesser use of it today.

Mr. Mackasey: Yes, I must say that I applaud your determination to protect as you have, or defend, organized labour in the construction industry. You have done that in your brief in your views on carving out. I think this is very laudable. It would have been very easy for you to take a anti-labour bias in your presentation, and you have not done that.

Mr. Murphy asked when was the last time you helped advance any social programs. I can remember the very tangible assistance you gave me when we brought in unemployment insurance. I remember one of the selling points for maternity leave, which I did bring in, was precisely what we are now talking about. I am not suggesting that the provision of that maternity leave in 1971, I guess, when we brought it in, meets today's mores, if you like, but at least the construction industry supported it at the time, as I recall, because the selling point to industry was the pooling of resources, with nine workers funding the problem of the one unemployed. You may recall very well the battle we had to bring in to unemployment insurance sickness benefits, which helped employers who could not afford them, and maternity benefits, for employers who could not afford them. So I think the CCA have, on balance, been good employers. I have no argument with that. I know you support social programs.

[*Translation*]

dant, le système prévu dans ce projet de loi, qui a été conçu par quelqu'un mais certainement pas par nous, est impossible à administrer dans notre secteur industriel. On n'en parle peut-être pas, mais je crains que ce projet de loi n'encourage la discrimination contre les femmes enceintes.

M. Murphy: J'entends le même genre d'arguments chaque fois qu'un projet de loi est proposé, qui concerne les femmes.

M. Schuett: Pour ce qui est de notre personnel permanent, dans nos bureaux, nous n'avons pas de problème pour l'instant. Ils peuvent bénéficier de ce type de congé puisqu'ils travaillent généralement depuis au moins 12 mois. Ce n'est donc pas un problème. Par contre, de plus en plus de femmes viennent travailler, à l'heure, dans nos chantiers, et ce sont surtout des employées temporaires; par conséquent, le projet de loi actuel ne peut pas s'adresser à elles. Certains entrepreneurs ne pourront tout simplement pas s'y conformer.

Le vice-président: Monsieur Mackasey, vous avez 10 minutes.

M. Mackasey: *Thank you, Mr. Chairman.*

Messieurs, j'aimerais vous poser quelques questions très simples pour me rafraîchir un peu la mémoire au sujet de vos activités. Nous avons eu l'occasion de nous rencontrer à plusieurs reprises.

Vous arrive-t-il d'avoir encore recours aux bureaux de placement syndicaux?

M. Nuth: Oui, certains de nos membres le font. Toutefois, je dois ajouter, mais vous le savez sans doute, que les travailleurs sont de moins en moins syndiqués dans l'Ouest du Canada et que, par conséquent, on se sert probablement moins de ces bureaux de placement.

M. Mackasey: Je vous félicite de protéger et de défendre comme vous le faites les travailleurs syndiqués du secteur de la construction. Vous l'avez fait justement dans votre mémoire, au sujet du «découpage». C'est tout à fait louable. En effet, il aurait été très facile, pour vous, d'arrêter une position antisyndicale, mais vous ne l'avez pas fait.

M. Murphy vous a demandé quand, pour la dernière fois, vous avez favorisé l'instauration de programmes sociaux. Personnellement, je me souviens très bien de l'aide très concrète que vous m'avez apportée lorsque nous avons instauré le système d'assurance-chômage. Les arguments que j'avançais en faveur du congé de maternité, congé que j'ai d'ailleurs inséré dans la loi, sont justement ceux dont on parle aujourd'hui. Je ne prétends pas que les dispositions adoptées en 1971 au sujet du congé de maternité répondent aux problèmes d'aujourd'hui, mais il n'en demeure pas moins que le secteur de la construction les a appuyées à l'époque car, si je me souviens bien de l'argument qui a convaincu votre secteur, cela permettait de rassembler toutes les ressources, selon le principe que neuf employés finançaient la situation d'un chômeur. Vous vous souvenez sans doute des dures batailles que nous avons dû mener pour faire adopter l'assurance-chômage, les congés de maladie et les congés de maternité, afin d'aider les employeurs qui ne pouvaient pas se permettre de les offrir à leurs

[*Texte*]

• 2005

My concern with the Bill—I am here only to be objective—is that it is extremely hard to put a Bill together that can meet all segments of the labour movement . . . I do not know how you would handle the question, for instance, of the hiring hall worker, male or female. Could you elaborate a little bit on that one?

Mr. Nuth: What terms, Mr. Mackasey?

Mr. Mackasey: Let us take maternity leave, if that is still an "in" expression. How would you handle that? I recall the hiring hall in your industry, or pool is a better way, as I understood it. A good construction worker, a skilled IBW man, may work for as many, theoretically, as 25 employers a year. And that is not always in Canada.

Mr. Nuth: That is correct.

Mr. Mackasey: And certainly not in one province. As I recall, they would go back and forth across the border. I am thinking of the mammoth task of trying to follow up the other legal obligations to the person . . . Now, I am not suggesting that there is not another answer. I do not pretend to know it. I am just trying to be pragmatic about it.

Mr. Nuth: We do not either. We have not identified what the alternative is. And it is quite true, that is the degree of movement that occurs in our industry.

Mr. Mackasey: Your group, as I recall, is heavily unionized. We are running into what we almost call scab labour.

Mr. Nuth: Well, of the unionized sector of the construction industry, it is our members who basically employ those people.

Mr. Mackasey: Yes. Now, this morning, I expressed an opinion that I thought we were trying to make the Canada Labour Code "cover the waterfront" in many ways. I will repeat this, and it may bore some people, but when the Labour Standards Code came in, it was directed to such standards, particularly for those who did not have unions to look after them . . . God knows, we needed the unions to look after them in the 1960s. When the Labour Standards Code came in, it imposed certain compulsory features that went even beyond the collective agreements, and the management absorbed that, if I am not wrong. My only concern with the Bill is that it is trying to be too abrasive, and yet its objectives are laudable.

Would you be in favour of the suggestion that one of the groups brought forward here—they represented 50 different companies and God knows how many unions—of having the right to opt in or out of this, out of the Bill itself, provided the opting out was agreeable to both management and labour? In other words, there are certain industries, running trades, trucking, certain aspects of the railway . . . It is just not feasible to work an 8-hour day on the railway. And so we do

[*Traduction*]

employées. Tout bien considéré, donc, j'estime que votre association regroupe de bons employeurs. Je sais que vous appuyez les programmes sociaux.

Pour ce qui est du projet de loi, et j'essaie simplement d'être objectif, il est extrêmement difficile d'en préparer un qui réponde à tous les problèmes des travailleurs . . . à votre avis, dans quelle situation se trouve l'employé ou l'employée qui a été embauché par un bureau de placement syndical?

M. Nuth: Quelle situation, monsieur Mackasey?

M. Mackasey: Prenons l'exemple du congé de maternité, si c'est toujours l'expression à la mode. Comment faites-vous? Si je me souviens bien, un bon ouvrier de la construction, un ouvrier qualifié appartenant au syndicat IBW, peut travailler, en théorie, pour jusqu'à 25 employeurs par an, et pas toujours au Canada.

M. Nuth: C'est exact.

M. Mackasey: En tout cas, pas toujours dans la même province. Si je me souviens bien, ces travailleurs vont souvent travailler aux États-Unis et en reviennent ensuite. J'essaie tout simplement de voir comment on pourrait observer les obligations légales à son égard . . . Je ne dis pas qu'il n'y a pas une autre solution. Malheureusement, je ne la connais pas. J'essaie tout simplement d'être pragmatique.

M. Nuth: Nous ne la connaissons pas non plus. Nous n'avons pas d'autres solutions à vous proposer, mais il est vrai que, dans notre secteur industriel, la main-d'oeuvre est très mobile.

M. Mackasey: Votre groupe est également très syndiqué, et cela nous amène au problème des briseurs de grève.

M. Nuth: Nous membres emploient surtout des travailleurs syndiqués.

M. Mackasey: C'est exact. Ce matin, je disais justement que, à mon avis, nous étions en train d'essayer de donner une portée plus universelle au Code canadien du travail. Au risque d'ennuyer certaines personnes, permettez-moi de vous répéter ceci: lorsque le Code des normes du travail a été instauré, il s'adressait surtout à ceux qui n'étaient pas protégés par les syndicats . . . Dieu sait que nous avions besoin de ces syndicats pour protéger ces employés dans les années 60. Ce code des normes du travail imposait certaines mesures obligatoires, qui dépassaient même certaines conventions collectives, et le patronat a accepté, si je me souviens bien. Je crains que ce projet de loi ne soit un peu trop rigoureux, même si ses objectifs sont tout à fait louables.

Que pensez-vous de la suggestion qui a été faite par un groupe qui a comparu devant nous, et qui représentait 50 entreprises différentes et je ne sais pas combien de syndicats. Ce groupe nous a proposé de donner aux employeurs le droit de s'affilier ou de se désaffilier du projet de loi, à condition que la désaffiliation ait été acceptée par le patronat et le syndicat? En d'autres termes, il est impossible, dans certains secteurs, comme le camionnage, les chemins de fer dans une certaine mesure, etc, d'avoir une journée de travail de huit heures. Dans

[*Text*]

not restrict the man to eight hours; we introduce all kinds of penalties or bonuses.

Do you have you any ideas there? Do you have any thoughts about that?

Mr. Schuett: On items of that nature, it is very difficult to get consensus among our workforce. As Bob alluded to, the substantial portion of our workforce in certain provinces is now non-union and, as a result, it does not have a single group. So there is no mechanism to get a consensus at all. That would be my concern with attempting to find some type of joint opting out. I would certainly say that it may be practical on the basis that an employer would have to advertise the fact that he is opting out of this.

Mr. Mackasey: Are some of your members representing non-union labour?

Mr. Schuett: Yes, we are . . .

Mr. Mackasey: Then you have a mixed bag.

Mr. Schuett: We represent employers with . . .

Mr. Mackasey: So the only practical solution would be to come up with some alternatives. And alternatives in dollars and cents do not meet the real question of health, which I presume is the reason for the leave of absence.

Mr. Schuett: In our view, there are provisions under the Unemployment Insurance Fund to compensate employees who are away on maternity leave at the present time.

• 2010

Mr. Mackasey: In retrospect, would that not be a more logical place for this type of legislation?

Mr. Nuth: Maybe that is the thing that is going to create some pressure. This extension of available leave I would predict will result in increased pressure to widen the benefits under the unemployment insurance. Those costs are very high now and to think of widening them at this time with the kind of deficit in that fund does not sound like the right move to make.

Mr. Mackasey: I am just trying to grasp . . .

The Vice-Chairman: You are off the subject, Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: —an alternative to the problem. Excuse me.

The other question that keeps coming back, and I am going to have the audacity to raise it, is the logic, not the sentiment, of three months rather than twelve months because of the practical problems that are introduced, as well as the costs. I understand that it is based on a report, but just about every brief we have heard from management brings up the same problems, and some of the anomolies that are created: What do you do with the replacement of the permanent employee who is off for the better part of a year? What rights, if any, does that person acquire? Let alone the costs. I do not get over-excited about costs, I am afraid. Somehow I know it gets

[*Translation*]

ce cas, on ne limite pas le travailleur à huit heures, et on introduit toutes sortes de sanctions ou de primes.

Qu'en pensez-vous?

M. Schuett: Sur ce genre de questions, il est très difficile d'obtenir le consensus de la main-d'oeuvre. Comme l'a dit Bob, une grande partie de nos travailleurs ne sont pas syndiqués dans certaines provinces, et par conséquent, nous n'avons pas affaire à un seul groupe. En d'autres termes, il n'existe pas de mécanisme permettant de dégager un consensus entre tous. Voilà donc la crainte que j'ai à l'égard d'un système d'affiliation ou de désaffiliation collective. Cela serait sans doute possible en ce sens que l'employeur devrait annoncer publiquement qu'il se désaffilie du système.

M. Mackasey: Certains de vos membres emploient-ils des travailleurs non syndiqués?

M. Schuett: Oui.

M. Mackasey: Vous avez donc des deux.

M. Schuett: Nous représentons des employeurs qui . . .

M. Mackasey: Donc, la seule solution pratique consiste à trouver plusieurs options. Une indemnisation pécuniaire ne répond pas au problème, puisque ce genre de congés est demandé pour une question de santé.

M. Schuett: À notre avis, la caisse d'assurance-chômage permet déjà d'indemniser des employées qui sont en congé de maternité.

M. Mackasey: N'est-ce pas plutôt là qu'il faudrait apporter des modifications?

M. Nuth: C'est peut-être cela qui va donner lieu à une certaine pression. Je prévois que si la période est prolongée, on exercera des pressions pour l'extension des prestations d'assurance-chômage. Les coûts sont déjà très élevés et la caisse est déficitaire et je ne crois pas que ce soit le moment de prolonger la période d'admissibilité.

M. Mackasey: J'essaie simplement d'envisager . . .

Le vice-président: Vous vous éloignez du sujet, monsieur Mackasey.

M. Mackasey: . . . une solution de rechange. Excusez-moi.

Je vais maintenant oser parler d'une autre question qui revient sans cesse sur le tapis. Je parle des raisons logiques, par opposition aux raisons sentimentales, pour lequelles on pourrait trois mois au lieu de 12, étant donné les problèmes pratiques et les coûts. Je crois comprendre que cette disposition découle d'un certain rapport, mais presque tous les employeurs que nous avons entendus ont parlé des problèmes qu'elle pourrait poser et des anomalies qui seraient créées. Comment fait-on pour remplacer un employé permanent qui est en congé presque toute l'année? Quels droits cet employé a-t-il, s'il en a? On ne parlera même pas du coût. J'avoue que le coût ne me préoccupe pas indûment. Je sais qu'il est transmis au consom-

[*Texte*]

passed on, no argument, but we get that argument for minimum wages and other things.

Your image is so unique. You have to work around the clock, I suppose, in some areas, pipelines and . . . So you really live on exemptions to the Code in many cases.

Mr. Nuth: The Code itself, as you are well aware, is going to have limited direct application. It will probably touch the Territories, the Yukon, perhaps the offshore, we are not quite clear. But that may be the big work which, in our industry, will be affected by this amendment. But we always look at the Canada Labour Code—and the Minister used the phrase in his press release—as a piece of legislation that provides an example to the other jurisdictions in the country.

Mr. Mackasey: Nice. I kind of like that example.

The Vice-Chairman: Monsieur Dubois, for 10 minutes.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

Je voudrais d'abord remercier et féliciter l'Association d'avoir comparu devant le Comité et de nous avoir présenté un mémoire. L'Association nous a également fait un résumé de son mémoire, nous donnant ainsi les grandes lignes de ses commentaires concernant le projet de loi.

J'ai pris connaissance avec beaucoup d'intérêt du résumé sur les mégaprojets. Pendant que vous parliez, je lisais, à la page 6 du texte français, je ne sais pas si c'est à la même page dans le texte anglais, le paragraphe intitulé: Les conséquences d'une convention relative à un projet. Vous dites que le but à atteindre serait d'avoir un milieu de travail stable.

J'aimerais vous donner un exemple. Dans le contexte donné, au niveau de la construction, ce n'était pas régi par le Code canadien du travail. J'ai rencontré de vos membres lors de votre assemblée, il y a déjà quelque temps. Vous avez beaucoup de membres au Québec. Les gens de l'Association canadienne de la construction se rappelleront sûrement le mégaprojet du parc olympique à Montréal. Les Jeux olympiques à Montréal furent un très grand projet, et les gens se souviendront ce qui s'est passé à ce moment-là. Il y a eu surenchère, une grève, et enfin des négociations.

Parlons de la construction du métro de Montréal en 1966-1967. Ce n'était pas encore régi par le Code canadien du travail, mais c'est simplement pour vous donner un exemple. Là encore, il y a eu des grèves. L'exemple que vous citez au sujet de ces deux grands projets nous rappelle qu'il y a eu des grèves qui ont fait augmenter considérablement les coûts.

• 2015

J'en suis à me demander si, à cette époque-là ou aujourd'hui dans d'autres mégaprojets, il n'aurait pas été ou ne serait pas utile, pour l'harmonie au niveau des négociations ou de la présentation d'un projet, de procéder par voie de conventions collectives. Dans le cas d'un projet semblable, ne serait-il pas préférable de se servir des conventions collectives pour empêcher, tout en ne niant pas les droits des unions et des

[*Traduction*]

mateur, je ne le nie pas. Mais on nous a présenté le même argument lorsqu'il s'est agi du salaire minimum et d'autres mesures.

Vous êtes vraiment dans une situation unique. Dans certaines régions, je suppose, vous travaillez 24 heures sur 24, sur des pipelines . . . Souvent, ce sont les exceptions au Code qui vous importent.

M. Nuth: Comme vous le savez, l'application du Code sera limitée. Elle touchera probablement les Territoires et le Yukon et peut-être—nous ne le savons pas trop—les opérations en haute mer. Mais ce seront les méga-projets qui, dans notre industrie, seront vraiment touchés par l'amendement. Pour nous, le Code du travail du Canada a toujours été—comme le ministre l'a dit dans son communiqué—une loi qui sert d'exemple à d'autres paliers de gouvernement.

M. Mackasey: C'est bien. Je l'aime beaucoup comme exemple.

Le vice-président: Monsieur Dubois, vous avez 10 minutes.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

I would first like to thank and congratulate the Association for appearing before the committee and presenting a brief. The Association has also provided us with a summary of its brief, which outlines its comments on the legislation.

I read with great interest the summary dealing with megaprojects. While you were talking, I read, on page 6 of the French version—I do not know whether it is on the same page in the English version—the paragraph entitled *The Effects of a Project Agreement*. You say that the purpose of this would be to provide a stable working environment.

I would like to give you an example. In this particular case, involving construction, the Canada Labour Code did not apply. Some time ago, I met some of your members at your meeting. You have many members in Quebec. The Canadian Construction Association people surely recall the Olympic Park megaproject in Montreal. The Montreal Olympics were a very big project and people will remember what happened at the time. There was outbidding, a strike and finally bargaining.

I will give you another example: Construction of the Montreal Subway in 1966-1967. It did not yet come under the Canada Labour Code, but I am using it as an example. There again, there were strikes. The mention of major projects serves as a reminder to us of the strikes that sent costs so high.

I was wondering whether at that time or in other major projects today, it would not be worthwhile in the interests of harmonious negotiation and project delivery, to use the collective agreement method. While not denying the right of unions to negotiate, would it not be preferable to use collective agreements to avoid the kind of freeze we saw in the construc-

[*Text*]

syndicats de négocier, qu'on utilise cet exemple-là, ce qui pourrait entraîner tout un blocage du monde de la construction, comme cela s'est produit en 1976, à Montréal, alors que les taux avaient augmenté considérablement.

J'ai connu personnellement des gens qui avaient travaillé sur ce projet et qui ont fait des profits fantastiques, mais les coûts avaient quand même augmenté.

J'aimerais avoir votre opinion à ce sujet. Vous semblez dire qu'en l'absence d'une disposition interdisant toute grève et tout lockout, la convention ne pourrait plus répondre à ses objectifs. Je suis plus ou moins sceptique; j'aimerais avoir d'autres arguments. Peut-être suis-je tout à fait dans l'erreur avec les exemples que je vous ai cités, mais ce sont des exemples qui me reviennent à l'esprit et qui me frappent.

Alors, j'aimerais avoir vos commentaires à ce sujet.

Mr. Nuth: Mr. Chairman, I had some intimate experience with all the projects you have mentioned, because I was in Montreal.

Mr. Dubois: I am happy that you did.

Mr. Nuth: I had a great involvement in the labour negotiation in all that period of time—the Olympics, James Bay, the building of the subway and the building of all the expressways around the city.

It is a very long story, but the problems of Quebec labour at that time did not involve the question of whether or not there should be carve-out agreements. There were jurisdictional battles between unions; there was a period of transition from being a largely non-union industry to a union industry. There was an involvement of certain people in the industry that led to the Cliche commission. So the issue really was not one of carve-outs.

I can tell you at one point in time consideration was given to carving out James Bay. It was seriously considered at the highest levels of the government, and it was rejected. Once they solved the problems that occurred on that job, that turned out to be one of the largest and most successful mega-projects in North America. It was brought in on time, at reasonable cost, and without major labour troubles, and the work was basically done under the terms of the Quebec decree.

Incidentally, that project is part of our Weiler study. It was done by Hébert, who is the acknowledged expert on collective bargaining in Quebec.

So my opinion, in summary, would be that the labour problems on the projects that you mentioned would not have been solved by carve-out agreements in Quebec.

Mr. Dubois: So for projects like the Olympic Park you do not think it is necessary to have a clause like Clause 100.09 to have a better solution for the workers.

Mr. Nuth: Not at all, not at all.

Those jobs were basically done without the necessity of that. The Expo site was done with basically union labour, after a threatened wildcat, although there was a no-strike agreement

[*Translation*]

tion industry in Montreal in 1976 when the rates went sky high.

I personally know people who worked on the project and who made very handsome profits from it, but the costs also went up.

I would like your opinion on this suggestion . You claim that failing a provision prohibiting strikes and lockouts, the agreement would not serve its purpose. This leaves me somewhat skeptical and I would like to hear other arguments. Perhaps I am totally mistaken in choosing the examples I have, but those are the ones that come to mind and that are the most striking, in my opinion.

So, I would like to hear your comments.

M. Nuth: Je connais très bien les projets que vous avez mentionnés car j'étais à Montréal à l'époque.

M. Dubois: C'est très bien.

M. Nuth: J'ai participé activement aux négociations syndicales durant la réalisation du Parc olympique, de la Baie James, de la construction du métro et de toutes les voies rapides à l'extérieur de la ville.

L'histoire est très longue mais les problèmes syndicaux au Québec à l'époque ne tenaient pas à la controverse relative aux accords de découpage. Il y avait des conflits d'attribution entre les syndicats car il y avait une période de transition au sein de cette industrie où les employés s'affilaient de plus en plus à des syndicats. Ce conflit a donné lieu à des enquêtes de la commission Cliche. Alors, le point controversé n'était pas celui du découpage.

A un moment donné, on a envisagé le découpage pour le projet de la Baie James. On y a réfléchi sérieusement au plus haut échelon du gouvernement et, finalement, on a rejeté cette possibilité. Une fois les problèmes syndicaux réglés, le projet de la Baie James s'est avéré l'un des mégaprojets les plus importants et les plus réussis d'Amérique du Nord. On a respecté les échéances, à des coûts raisonnables, sans problèmes syndicaux majeurs, et tout le travail a été réalisé conformément au décret de la province.

A ce propos, ce projet fait l'objet de notre étude Weiler. Elle a été effectuée par Hébert, l'expert reconnu au Québec en matière de négociations collectives.

En résumé, j'estime que les problèmes syndicaux que vous avez soulevés n'auraient pas été résolus par un découpage des conventions au Québec.

M. Dubois: Donc, à votre avis, il est inutile d'assujettir les méga-projets comme celui du Parc olympique, à des dispositions comme celles prévues à l'article 109 pour résoudre les problèmes des travailleurs.

M. Nuth: Absolument.

Ces projets ont été réalisés sans qu'il y ait des dispositions en ce sens. Quoiqu'il n'y eût pas de convention en vigueur, quoiqu'il y eût une menace de grève sauvage, ce sont finale-

[*Texte*]

in place. As for the other work, the strikes and work stoppages occurred on all kinds of sites in that metropolitan area.

M. Dubois: Très bien. Mais vous dites que, à cette époque, les projets se sont faits dans un certain contexte, mais je les situais plutôt ... Vous m'avez cité des raisons et je suis d'accord avec vous. La Commission Cliche, je m'en souviens bien, et toutes les négociations, la baie James et tout ce qui s'y est produit, je n'ai rien oublié de cela.

• 2020

Mais mis à part le contexte à l'époque de ces négociations, en 1976, si on s'en tient au projet comme tel, cela n'éviterait-il pas certains problèmes? Abstraction faite de ce qui s'est produit en 1976, de tels projets d'envergure ne nécessiteraient-ils pas une convention particulière afin de s'assurer que l'ensemble des négociations dans une province ou dans un pays n'en viennent pas à interrompre ce projet qui est de grande importance?

Mr. Nuth: Well, Mr. Chairman, that may be the argument that the project sponsors would use, you know: We will carve out and we will create our own regime to ensure stability for our job. But the other side of the coin, and this is developed in the study by Weiler, is that the spill-off, the spin-off, the side effects of those project agreements can be severe for the balance of the parties who have to live day by day under their normal labour regime and their normal collective agreements. So they could have an upsetting effect in the wider context of collective bargaining in the province.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman, the next five minutes.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, I can appreciate the problems you have identified here. They appear to be rather substantial and I am really looking forward to hearing a departmental response. I cannot understand, in view of what you have presented to us, that there was not some kind of opting out or something, because the application does not seem practical in any logical sense. But I am sure there must be some sort of an answer for it somewhere or it would not be there.

After you have covered that issue, which I think you did very well, it seems, compared to the other employer groups that have appeared, there is rather a great measure of satisfaction or lack of dissatisfaction with other elements in the legislation that have been mentioned by other employer groups. Is that because you did not study the Bill fully, or because you chose to concentrate in this specific area? Or do you, in fact, have the same disagreements that FETCO has, that CMA have, and so forth? What am I to conclude? Are you familiar, for example, with the extensive amendments made by FETCO, and are you in agreement or disagreement if you are aware of them?

Mr. Nuth: We are not.

Mr. Wenman: You did not really then go through the Bill in detail; you took the areas that seemed to apply to you and pulled those out.

[*Traduction*]

ment les employés syndiqués qui ont réalisé le projet Expo-67. Pour ce qui est des autres, les grèves et les gels se sont produits partout dans la région montréalaise.

Mr. Dubois: Fine. But you mentioned that at that time the projects were carried out within a certain context but I was putting them ... You gave me some reasons and I agree with those reasons. I remember the Cliche Commission and all the negotiations, James Bay and all that happened very well. I have not forgotten any of that.

But, just setting aside the context in which the negotiations took place in 1976, would a carve-out not have avoided some of the problems that arose with the project itself? These major projects require a special agreement unto themselves to make sure that negotiations in the province or throughout the country do not interfere with projects of such great importance, do they not?

M. Nuth: Monsieur le président, c'est peut-être l'argument que pouvaient avancer les promoteurs du projet. Ils maintiennent qu'il faut faire du découpage et établir leur propre régime en vue d'assurer la stabilité des relations de travail. À l'inverse, il y a l'argument présenté dans l'étude de Weiler, à savoir que les retombées et les conséquences de ces conventions découpées peuvent être sérieuses pour ceux qui doivent respecter un régime normal de travail tous les jours en vertu de conventions collectives normales. Le découpage peut déranger le processus de négociation collective au niveau de la province.

Le vice-président: Monsieur Wenman, vous avez cinq minutes.

M. Wenman: Monsieur le président, je comprends les problèmes que l'on a soulevés. Ce sont des problèmes de fond et j'ai hâte de connaître la réponse du ministère. À la lumière des faits que vous nous avez présentés, je ne comprends pas pourquoi on ne prévoit pas la désaffiliation car l'application de cette disposition ne semble ni pratique ni logique. Il y a certainement une explication, sinon elle n'y figurerait pas.

Comparativement aux autres employeurs qui ont comparu, vous avez très bien traité de cette question-là. Cependant, vous n'avez pas exprimé autant de mécontentement à l'égard des points litigieux qu'ils ont soulevés. Est-ce que cette absence de commentaires peut s'expliquer par un examen incomplet du bill ou par le désir de se concentrer sur un domaine précis? Partagez-vous l'opposition de FETCO et de l'Association canadienne des manufacturiers? Qu'est-ce que je dois en conclure? Êtes-vous au courant des amendements détaillés et proposés par FETCO et, si oui, est-ce que vous les appuyez?

M. Nuth: Non.

M. Wenman: Donc, on peut en conclure que vous n'avez pas fait une étude approfondie du projet de loi. Vous vous êtes concentrés sur les questions qui semblent vous intéresser directement.

[*Text*]

Mr. Nuth: That is correct. We thought it was preferable for us to concentrate on the main areas of the Bill that were most likely to adversely affect us and explain the reasons why.

Mr. Wenman: For example, do you have any concerns regarding the proposed broadening of the present definition of "dependent contractor" under Part V of the Code, Clause 21 of the Bill, or Section 107 of the Act? And is the Canada Labour Relations Board competent and qualified to determine who, in fact, is or is not a dependent contractor? Are you familiar with that portion of the Bill?

Mr. Nuth: I cannot comment on it.

Mr. Wenman: Does it sound of interest and concern to you?

Mr. Nuth: We will take a look at it and see. If it is of particular interest to you to get a response specifically from us on that, we will look at it.

Mr. Wenman: What I really want to try to determine is—in other words, you really have not had time either to have a thorough study of this legislation in the timeframe that has been available.

Mr. Nuth: The answer to your question was that we decided that our best move was to concentrate on the particular areas that seemed to directly affect our industry.

Mr. Wenman: Will you want to be looking at the representations of others, because there may be more information.?

Mr. Nuth: We may indeed do that.

Mr. Wenman: So you may want to check the other briefs and then perhaps get back to us in writing. And if that is so, Mr. Chairman, I would hope we would receive further written material from them during the next couple of days should they wish to comment further. Can we do that, relative to the—is that possible?

Mr. Dubois: Mr. Chairman, on a point of order. The Canadian Construction Association can receive, as anyone else can, a copy of our hearings. So they will have all the representations we receive. We started yesterday evening at 7.30 p.m. with the CMA and some other groups. They can receive copies of all the hearings.

Mr. Wenman: I am just wondering—is there some way for us to receive back from them? I am trying to open the door. They have concentrated on one area, and we will certainly take these under consideration, but in view of the fact that others have studied areas that may be of interest to them, I am hoping they might look at those tonight and tomorrow, and, if they have any further comments, get back to us in writing in terms of support or of concern they may, in fact, have in other areas.

• 2025

There is the one I mentioned; you apparently have not had an opportunity to consider if that has an impact. There are other things that relate to the balance that was brought in:

[*Translation*]

M. Nuth: C'est exact. Nous croyons préférable de nous concentrer sur les dispositions principales du bill qui étaient susceptibles de nous affecter, et de nous expliquer là-dessus.

M. Wenman: Par exemple, avez-vous une position sur l'élargissement proposé à la définition d'«entrepreneur dépendant», dans la partie V du code, à l'article 21 du bill ou à l'article 107 de la loi? Est-ce que le Conseil canadien des relations de travail a l'autorité et la compétence nécessaires afin de déterminer qui peut être considéré comme un entrepreneur dépendant? Connaissez-vous cette disposition du bill?

M. Nuth: Je ne puis faire de commentaires à ce sujet.

M. Wenman: Est-ce que cette question risque de vous intéresser?

M. Nuth: Nous allons l'examiner. Si vous êtes intéressé à savoir notre opinion là-dessus, nous allons l'étudier de plus près.

M. Wenman: En d'autres termes, vous n'avez pas eu le temps d'étudier le bill au complet dans le délai qui vous a été accordé.

M. Nuth: En réponse à votre question, nous avons décidé que nos énergies seraient mieux dépensées sur les questions qui semblaient intéresser directement notre secteur.

M. Wenman: Avez-vous l'intention de consulter les témoignages d'autres groupes où vous risquez de trouver de plus amples renseignements?

M. Nuth: Cela se peut fort bien.

M. Wenman: Donc, vous allez étudier d'autres mémoires et communiquer avec nous par la suite. Monsieur le président, j'attends donc d'obtenir d'autres documents de l'association dans les jours à venir si elle souhaite nous faire parvenir d'autres commentaires. Est-ce que cette procédure est admissible?

M. Dubois: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. L'Association canadienne de la construction peut obtenir une copie de notre compte rendu, comme tout le monde. Elle pourrait avoir accès aux mêmes témoignages que nous. Nous avons commencé les délibérations hier à 19h30 avec l'ACM et d'autres groupes. Tout le monde peut obtenir nos comptes rendus.

M. Wenman: J'essaie de savoir si nous pouvons recevoir leurs commentaires par la suite? J'essaie de leur ouvrir une porte car ils se sont limités à un domaine précis. Nous allons certainement tenir compte de votre position mais étant donné que d'autres groupes ont étudié des questions susceptibles de vous intéresser, j'espère que nos témoins jetteront un coup d'oeil sur leurs commentaires ce soir et demain. Si, par la suite, ils souhaitent nous faire part d'autres commentaires dans d'autres domaines, ils peuvent le faire par écrit.

Manifestement, vous n'avez pas eu l'occasion de réfléchir à l'impact que cela pourrait avoir. Il y a également d'autres facteurs qui interviennent. Les employeurs sont tenus de faire

[*Texte*]

whereas employers are required to do certain elements, employees are not; or penalties apply to employers but not to employees—this kind of thing, which I would have thought you would have had some concerns about as well.

That is why I posed the question of whether you need more time in the detailed study. If so, in the next day or two if you could get back to us I would appreciate it.

Mr. Schuett: We would avail ourselves of the opportunity.

Mr. Wenman: Thank you.

The Vice-Chairman: Anyway the clerk will look into it if you go ahead, but this group has to leave at 8.30 p.m. sharp because they have to catch a plane at 9.00 p.m.

One more question, Mr. Wenman or Mr. Murphy.

Mr. Wenman: I will pass to Mr. Murphy.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: I am going to go back to the item I was dealing with before. In looking for what you may find as a workable solution to child care in the construction industry, what is the provision now when you are dealing with statutory requirements? How do employers in the construction industry deal with various mandatory plans?

Mr. Schuett: The only mandatory plans established by federal regulation are the unemployment insurance, Canada Pension . . . and they are handled the same way all other . . .

Mr. Murphy: How about provincial plans?

Mr. Schuett: Workmen's compensation is the only additional one.

Mr. Murphy: How are these handled—just by the employer paying a certain amount?

Mr. Schuett: That is correct, and a deduction from the employee's pay-cheque and remitted on that basis.

Mr. Murphy: Okay, thank you.

Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you.

Is there anybody from the Canadian Bankers' Association here?

I would ask you as president to introduce yourself and introduce your group. If you have an opening statement to present, please do so.

Mr. Robert M. MacIntosh (President, Canadian Bankers' Association): Thank you, Mr. Chairman.

We want to thank you for the opportunity to appear before the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration to present our views on the proposed amendments to Parts III, IV and V of the Canada Labour Code.

[*Traduction*]

certaines choses, mais les employés ne le sont pas. Les sanctions s'appliquent aux employeurs, mais pas aux employés. Je croyais que vous auriez des réserves à ce sujet.

C'est la raison pour laquelle je vous ai demandé si vous aviez besoin de plus de temps pour étudier toute cette question. Dans l'affirmative, vous pourriez peut-être nous recontacter d'ici un jour ou deux.

M. Schuett: Nous sommes prêts à répondre à votre invitation.

M. Wenman: Merci.

Le vice-président: Le greffier verra ce qu'il peut faire, mais ne perdez pas de temps car les témoins doivent partir à 20h30 juste, pour prendre un avion à 21h00.

Monsieur Wenman ou monsieur Murphy, voulez-vous poser une dernière question?

M. Wenman: Je cède mon tour à M. Murphy.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Permettez-moi de revenir sur la question que j'ai abordée tout à l'heure. J'essaie de trouver une solution acceptable pour l'industrie de la construction en ce qui concerne les congés pour soins des enfants, et j'aimerais savoir comment vous faites, à l'heure actuelle, pour vous conformer aux exigences de la loi? Comment les employeurs du secteur de la construction observent-ils les différents programmes obligatoires?

M. Schuett: Les seuls programmes obligatoires établis par des règlements fédéraux sont l'assurance-chômage, le Régime de pensions du Canada . . . Et tous ces programmes sont respectés de la même façon que . . .

M. Murphy: Et les programmes provinciaux?

M. Schuett: Il n'y a que l'indemnisation des accidents du travail.

M. Murphy: Comment faites-vous? L'employeur paie-t-il tout simplement une cotisation déterminée?

M. Schuett: C'est exact, et une déduction correspondante est également prélevée sur le chèque de l'employé.

M. Murphy: Merci.

Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Merci.

Les représentants de l'Association des banquiers du Canada sont-ils ici?

Puis-je vous demander, à vous qui êtes le président, de nous présenter ceux qui vous accompagnent? Vous pourrez ensuite faire une déclaration liminaire, si vous le désirez.

M. Robert M. MacIntosh (président de l'Association canadienne des banquiers): Merci, monsieur le président.

Nous vous remercions de nous avoir invités à comparaître devant le Comité permanent du travail, afin que nous puissions vous dire ce que nous pensons des amendements proposés aux parties III, IV et V du Code canadien du travail.

[*Text*]

On our delegation today we have officers of three major banks, each of whom is actively involved in the human resources field in his or her bank. They are Mr. W.J. Lomax, Senior Vice-President, Personnel, Bank of Nova Scotia, and Chairman of our association's Personnel Committee; Mr. Peter H. Tucker, Vice-President, Compensation and Employee Relations, Royal Bank of Canada; and Ms Mary Lynn McIntosh, Manager, Employment Standards, Toronto Dominion Bank—and I might say that she is no relation of mine. In fact, she does not spell her name right.

• 2030

We also have with us two of the Canadian Bankers' Association staff who have been very active in the preparation of our brief, Ms Wendy Sangster, Personnel Affairs, Miss Susan Cardy, Research Officer of the CBA—and also Ms Barbara Smythe, of the CBA staff. So you can see that the people who really do the work are female employees of our association. Perhaps this will be evident later on.

Mr. Chairman, we do want to say to you that we feel that time for the preparation of a brief on this subject has been extremely short. It is only four or five weeks since the draft Bill was made available to us, and that is a very short period of time. I have a certain amount of sympathy with Mr. John Bulloch's comment that the time period is really too short to deal with such a major piece of legislation. While the Minister has said to you that the private sector has been consulted, you have to look at that in the context of the fact that some of the consultations were three years ago and that there have been substantial changes in the proposals tabled in this Bill compared with what was discussed with the private sector when the private sector was consulted. So with all due respect to the Minister, it is a little misleading to say that there has been consultation. The fact is that is not the case on some significant clauses in this Bill. Moreover, there have been some major changes which were not contemplated before now.

So with that in mind, nevertheless, we have tried to approach the subject as constructively as possible and in a short period of time we have put together our brief. I have to tell you that the period has been so short that we do not have a complete French translation. We will have that finished in a day or so. That is how much the pressure has been to finish a long brief here—we have no complete text. But we are aware of parliamentary requirements and we will have it to you very shortly.

The Canadian Bankers' Association was actively involved in the consultation process in 1981, following the publication of proposed changes to the Canada Labour Code in 1980. At that time we submitted a brief to the Minister of Labour outlining the views of the banking community. We are pleased to have an opportunity to make further representations, as some of the amendments proposed in Bill C-34 are new, such as the technological change provisions, and some are more onerous than those proposed in 1980. For example, the original

[*Translation*]

Notre délégation de ce soir est composée de représentants de trois grandes banques, chacun d'entre eux jouant un rôle actif au service du personnel de sa propre banque. Il s'agit de M. W.J. Lomax, vice-président principal, Personnel, Banque de la Nouvelle-Écosse, et président du comité de notre association chargé des questions relatives au personnel; de M. Peter H. Tucker, vice-président, Rémunération et Relations de travail, Banque royale du Canada; et de M^me^ Mary Lynn McIntosh, directrice du Service des normes d'emploi, banque Toronto-Dominion. Je dois vous dire que M^me^ McIntosh et moi-même ne sommes pas parents. En fait, son nom n'est pas bien épelé.

Nous avons également avec nous deux employés de l'Association des banquiers canadiens qui ont participé très activement à l'élaboration de notre mémoire: M^me^ Wendy Sangster, des affaires du personnel, ainsi que M^lle^ Susan Cardy, agent de recherche de l'ABC; et il y a aussi une autre employée de l'association, M^me^ Barbara Smythe. Vous pouvez donc voir que ce sont vraiment les femmes qui font le travail de notre association. Cela vous paraîtra peut-être plus évident plus tard.

Monsieur le président, nous tenons à vous dire que nous avons eu très peu de temps pour élaborer un mémoire. Nous avons reçu le projet de loi il y a quatre ou cinq semaines seulement, et cela nous a donné très peu de temps. Je sympathise un peu avec M. John Bulloch qui a dit qu'on avait vraiment beaucoup trop peu de temps pour étudier une mesure législative aussi importante. Bien que le ministre vous ait dit que le secteur privé avait été consulté, il ne faut pas oublier que certaines consultations ont eu lieu il y a trois ans et que le projet de loi a été modifié substantiellement depuis que le secteur privé a été consulté. Avec tout le respect que je dois au ministre, je pense qu'il n'est pas tout à fait juste de dire qu'il y a eu consultation. Le fait est qu'il n'y a pas eu consultation sur certaines dispositions importantes du projet de loi. De plus, on a apporté certaines modifications majeures qui n'avaient jamais été considérées auparavant.

Ceci dit, nous avons néanmoins tenté d'aborder le sujet de façon aussi constructive que possible, malgré le peu de temps que nous avons eu pour élaborer notre mémoire. Je dois vous dire que nous n'avons pas eu le temps de faire traduire le document. La traduction sera prête dans un jour ou deux. C'est pour vous dire combien il a fallu se presser pour mettre au point ce long mémoire dont la traduction n'est pas encore achevée. Mais nous sommes toutefois conscients des exigences parlementaires, et nous vous enverrons la traduction très bientôt.

L'Association des banquiers canadiens a participé activement au processus de consultation en 1981, à la suite de la publication des projets de changement au Code du travail du Canada en 1980. Nous avions, à ce moment-là, présenté au ministre du Travail un mémoire exposant les points de vue du milieu bancaire. Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de participer de nouveau au processus, étant donné que certaines modifications proposées dans le projet de loi C-34 sont nouvelles, notamment les dispositions concernant les change-

[*Texte*]

proposal to reduce the qualifying period for maternity and child care leave to six months has been further reduced to three months, while the proposed length of the child care leave has been increased from four months to twenty-four weeks. I might say those are elements where there has not been consultation with the private sector in the recent period.

The short time allowed for the private sector to comment on Bill C-34 has not afforded us adequate time fully to consider the implications of this legislation. Since this is the case, we would recommend that further consultations be held before such far-reaching amendments are passed.

Despite the brief period of notice, we are pleased to present our views on Bill C-34. These views reflect changes which have occurred in generally accepted employment practices and in the economic situation during the intervening period. There are many aspects of Bill C-34 which we support, such as the proposal to extend the notice period for technological change to 120 days and to provide more detailed information on how the change will affect employees. We are willing to support the amendments, because we believe employee co-operation in implementing technological change is essential to its success. However, the notification process should be viewed as a method of easing the impact of change on people and not as a device for putting a drag on technology which is essential to productivity in the financial service industry.

The major portion of our brief, however, focuses on the proposals of greatest concern to the banking industry. These include the proposals regarding maternity and child care leave, sexual harassment, unjust dismissal, and occupational health and safety.

• 2035

While we support some of the amendments in principle, we are concerned about the operational and administrative difficulties in implementing the proposals in the draft legislation. There will also be undetermined labour costs involved. In our view, any legislative changes which result in an increase in labour costs should be carefully examined before they are implemented. Many considerations must be weighed in making such decisions. Trade-offs must be made in order to balance the increase in labour costs and the added operational difficulties encountered by the employer against the social costs experienced mainly by women in terms of opportunities and income loss during their child rearing years. One major consideration was the effect of an increased financial or administrative burden on employers. This is particularly critical at a time when Canada is in the midst of a concerted drive to improve productivity. Higher labour costs whether they arise from wage increases or from related costs imposed by social policy reduce productivity in the Canadian economy.

[*Traduction*]

ments technologiques, et que d'autres dispositions sont plus onéreuses que celles qui avaient été proposées en 1980. Par exemple, la première proposition visant à réduire à six mois la période donnant droit au congé de maternité et au congé pour la garde d'enfant a été réduite à trois mois, alors que la durée du congé pour la garde d'enfant a été portée à vingt-quatre semaines au lieu de quatre mois. Je dois dire qu'il n'y a pas eu consultation du secteur privé dernièrement au sujet de ces propositions.

Le peu de temps mis à la disposition du secteur privé pour commenter le projet de loi C-34 ne nous a pas permis d'apprécier pleinement les répercussions de cette loi. En conséquence, nous recommanderions de tenir d'autres consultations avant d'adoper des modifications aussi importantes.

Malgré le court préavis, nous sommes néanmoins heureux de vous faire part de nos opinions concernant le projet de loi C-34. Ces opinions reflètent des changements qui se sont produits sur le plan des pratiques d'emploi généralement acceptées et de la situation économique depuis les premières consultations. Nous sommes d'accord avec de nombreuses dispositions du projet de loi C-34; notamment avec la proposition visant à étendre à 120 jours la période d'avis de changements technologiques, et à fournir plus de détails sur la façon dont les employés seront touchés par les changements technologiques proposés. Nous sommes prêts à appuyer ces amendements parce que nous estimons que la collaboration des employés en matière de changements technologiques est essentielle au succès de toute nouvelle initiative. Cependant, ce processus de notification devrait servir à atténuer l'impact des changements sur les employés et non pas à freiner l'évolution de la technologie qui est essentielle à la productivité dans l'industrie des services financiers.

Toutefois, notre mémoire porte en majeure partie sur les dispositions qui préoccupent surtout l'industrie bancaire. Cela comprend les dispositions relatives au congé de maternité et au congé pour la garde d'enfants, au harcèlement sexuel, au renvoi injustifié, et à l'hygiène et la sécurité professionnelles.

Bien que nous appuyions certaines modifications en principe, nous nous inquiétons des difficultés opérationnelles et administratives reliées à l'application des propositions prévues dans le projet de loi. Certaines dispositions impliqueront aussi certains coûts de main-d'oeuvre. À notre avis, tout changement législatif susceptible d'entraîner une augmentation des coûts de la main-d'oeuvre devrait être examiné attentivement avant d'être mis en application. De nombreuses considérations doivent entrer en ligne de compte avant que de telles décisions ne soient prises. Il faudra ménager des compromis afin d'établir un équilibre entre l'augmentation des coûts de la main-d'oeuvre et les difficultés opérationnelles supplémentaires que devra assumer l'employeur par rapport aux coûts sociaux qui s'appliqueront surtout aux femmes en termes de possibilités et de perte de revenus durant les années qu'elles consacreront aux soins de leurs enfants. L'effet d'un fardeau financier ou administratif accru pour les employeurs est une considération majeure. Cela est particulièrement important à

[*Text*]

Women make up approximately 75% of the banking industry's work force of 150,000 people. We take pride that our female employees are progressing rapidly into and through management ranks. It is important that legislation not inadvertently retard this development. In particular, we are concerned that some of the proposals in Bill C-34 for maternity and child care leave will disadvantage rather than improve the position of women in the work force.

Now, Mr. Chairman, I have a brief summary of our major recommendations, and if I may present these to you, then with your permission we will invite you to comment on our fuller brief.

The major recommendations are:

Maternity and child care leave. While we endorse the notion of child care leave, we believe that the length being proposed is excessive and should be reduced.

Qualifying Period: We recommend that the qualifying period for eligibility for both maternity and child care leave be left at the current 12 months, instead of being reduced to 3 months as proposed.

Reinstatement: We believe that the current provisions governing reinstatement of an employee returning to work after maternity leave are meeting the needs of employees. We recommend that these provisions be retained for maternity and child care leave.

We also recommend that an employee be required to state the total length of leave being contemplated (both maternity and child care), and to give four weeks' notice if he or she wishes to shorten or lengthen the period of leave.

Promotion: We recommend that an employee on child care leave who accepts a promotion or training opportunity be required to assume the position or undertake the training program offered within a four-week period, unless the employer and the employee agree to a longer period. The employee would be deemed forego any remaining child care leave on accepting the offer.

We recommend that an employee on leave be entitled to written notice of promotional and training opportunities only to the same extent that active employees have access to such information.

Sexual Harassment: We recommend that the issue of sexual harassment not be included in the Canada Labour Code, to avoid jurisdictional conflicts with the Canadian Human Rights Act.

[*Translation*]

une époque où l'on concerte ses efforts au Canada pour améliorer la productivité. Les coûts de main-d'oeuvre accrus, qu'ils découlent d'augmentations salariales ou de coûts inhérents à des politiques sociales, diminuent la productivité dans l'économie canadienne.

Les femmes représentent environ 75 p. 100 de la main-d'oeuvre de l'industrie bancaire, qui est composée de 150,000 employés. Nous sommes fiers du fait que nos employées gravissent rapidement les échelons dans les postes de gestion. Il est important que la loi ne retarde pas cette évolution. Nous craignons en particulier que certaines dispositions du projet de loi C-34 concernant le congé de maternité et le congé pour les soins d'enfants ne nuisent à la femme plutôt que de l'aider.

Monsieur le président, j'ai un bref résumé de nos principales recommandations, et si vous me permettez, je vous les présenterai, ensuite, avec votre permission, nous vous inviterons à commenter notre mémoire dans son ensemble.

Voici nos principales recommandations:

Congé de maternité et congé pour soins d'enfants. Bien que nous souscrivions au principe du congé pour soins d'enfants, nous estimons que la période envisagée est excessive et qu'elle devrait être réduite.

Période donnant droit au congé: Nous recommandons que la période donnant droit au congé de maternité et au congé pour soins d'enfants soit toujours 12 mois comme c'est le cas actuellement, plutôt que d'être réduite à trois mois comme on le propose.

Réintégration au travail: Nous estimons que les dispositions actuelles régissant la réintégration d'une employée qui retourne au travail après un congé de maternité répondent aux besoins des employés. Nous recommandons que ces dispositions demeurent inchangées en ce qui concerne le congé de maternité et le congé pour soins d'enfants.

Nous recommandons en outre que l'employée soit tenue de déclarer la durée complète du congé qu'elle envisage de prendre (congé de maternité et congé pour soins d'enfants), et de donner un avis de quatre semaines si elle ou il désire écourter ou allonger sa période de congé.

Avancement: Nous recommandons qu'un employé en congé pour soins d'enfants qui accepte une promotion ou de faire un stage de formation soit tenu d'entrer en fonction ou de suivre le programme de formation qui lui est offert dans un délai de quatre semaines, sauf lorsque l'employeur et l'employé s'entendent sur un délai plus long. L'employé qui accepte l'offre doit renoncer au reste de son congé pour soins d'enfants.

Nous recommandons qu'un employé en congé ait le droit d'être avisé des possibilités d'avancement et de formation seulement dans la mesure où les employés actifs ont accès à de telles informations.

Harcèlement sexuel: Nous recommandons que la question de harcèlement sexuel ne soit pas incluse dans le Code canadien du travail afin d'éviter des conflits avec la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[*Texte*]

Unjust Dismissal: We recommend retention of the current 30 day period for filing an unjust dismissal complaint, instead of the proposed extension to 90 days.

Refusal to Work: We recommend retention of the current pre-condition of "imminent danger" before an employee may refuse to work.

Joint Health and Safety Committees: We recommend that employers be permitted to file a single application for an exemption from the requirement to establish health and safety committees representatives covering all work places with a good safety record.

We also recommend that the proposed requirement that health and safety committees have access to all employer and government reports regarding employee health and safety be reworded to protect the privacy of individual employees, especially where medical reports are concerned.

Mr. Chairman, that brings me to the end of the summary of recommendations we have to make and to our introductory remarks. May I now ask you to invite questions as you wish.

The Vice-Chairman: Thank you. Mr. Wenman for the next 10 minutes.

• 2040

Mr. Wenman: You are one of the first groups that has come before us that has in fact been under the Code for some time now; therefore you have experience, particularly with the occupational safety and health programs.

I understand some statistics that have been provided to me show that in 1981-1982 there were 215 inspections in banks, which averaged only two injuries per hundred employees, while there were only 55 inspections in mining that had 87 injuries per hundred, and 50 inspections in longshoring which had 37 injuries per hundred employees. Are you abusing your employees in some way or are you being harassed by the Department of Labour? What is your experience with this health and safety? You have not mentioned too much about that particular aspect. Can you tell me what that is all about?

Mr. W.J. Lomax (Chairman, Canadian Bankers' Association, Personnel Committee, Senior Vice-President, Personnel-Policy and Planning, Bank of Nova Scotia): Mr. Chairman, if I may respond to the question, certainly we noticed that Mr. Wenman raised this in a previous session with this committee, and we were equally surprised at the disproportionate amount of attention that our industry seemed to be receiving.

Having said that, we are convinced from the data that are available from Statistics Canada that in fact we have an extremely low accident record. I think the data show .9% as compared to something like 15% in other industries which are under the control of federal legislation.

Having said that, when we look at the proposed legislation, the committees which will be required and the number of work places we have in our industry, simple mathematics will show

[*Traduction*]

Congédiement injuste: Nous recommandons de retenir le délai de 30 jours pour porter plainte pour congédiement injuste plutôt que de prolonger le délai à 90 jours.

Refus de travailler: Nous recommandons de retenir la condition actuelle de «danger imminent» en ce qui concerne le refus d'un employé de travailler.

Les comités mixtes d'hygiène et de sécurité: Nous recommandons que les employeurs soient autorisés à présenter une seule demande d'exemption concernant l'établissement de comité d'hygiène et de sécurité et la désignation de représentants pour tous les lieux de travail affichant un bon dossier de sécurité.

Nous recommandons en outre que la disposition visant à faire en sorte que les comités d'hygiène et de sécurité aient accès à tous les rapports de l'employeur et du gouvernement concernant la santé et la sécurité d'un employé, soit reformulée afin d'assurer la protection de la vie privée des employés, spécialement lorsqu'il s'agit de rapports médicaux.

Monsieur le président, cela met fin au résumé de nos recommandations et à nos remarques liminaires. Puis-je maintenant vous inviter à nous poser des questions.

Le vice-président: Merci. Monsieur Wenman, vous avez dix minutes.

M. Wenman: Vous êtes l'un des premiers groupes que nous rencontrons qui est en fait régi par le code depuis un certain temps déjà; vous avez donc l'expérience, particulièrement en ce qui concerne les programmes d'hygiène et de sécurité professionnelle.

Les statistiques que j'ai reçues révèlent qu'en 1981-1982, il y a eu 215 inspections dans les banques et, en moyenne, on ne relevait que deux accidents par 100 employés, alors que sur 55 inspections dans le domaine minier, on relevait 87 accidents par 100 employés, et sur 50 inspections dans le secteur des ports, on a relevé 37 accidents par 100 employés. Traitez-vous mal vos employés, ou êtes-vous harcelés par le ministère du Travail? Quelle est votre expérience en matière d'hygiène et de sécurité? Vous n'avez pas tellement parlé de cet aspect particulier. Pouvez-vous nous dire ce qui en est?

M. W.J. Lomax (président, Association des banquiers canadiens, comité du personnel, vice-président principal, Politique et planification du personnel, Banque de la Nouvelle-Écosse): Monsieur le président, si vous le permettez, nous avons remarqué que M. Wenman a soulevé cette question lors d'une réunion précédente du comité, et nous avons été grandement étonnés de l'attention démesurée que notre industrie semble attirer.

Ceci dit, nous sommes convaincus que nous avons un dossier d'accidents extrêmement faible d'après les données de Statistiques Canada. Je pense que les chiffres montrent un taux de .9 p. 100 par rapport à environ 15 p. 100 pour d'autres industries qui tombent sous le coup de la loi fédérale.

Ceci dit, quand on examine le projet de loi, en particulier les dispositions concernant l'établissement de comités, et quand on pense au nombre de lieux de travail dans notre industrie, un

[*Text*]

you that this will require the banking industry to convene 20,000 meetings per year to comply with this legislation. We consider that to be absolutely onerous and unwarranted.

Mr. Wenman: Not only would it mean the 20,000 meetings but if you already are receiving this very heavy level of inspection, additional legislative requirements would probably result in additional inspection as well, would it? Or would it not?

Mr. Lomax: It is difficult for us to make that assumption, but we would conclude, since it will be necessary to keep minutes of these meetings, that that would be something else which would be audited, which may in fact lead towards further visitations.

Mr. Wenman: Now, one of the major concerns that has been mentioned by all of the groups, including yours, is that if these benefits are extended, it may lead you to look at employment practices, particularly as it relates to the youth-young women area. Are you predicting that this legislation, if it goes through, will in fact have a negative impact on job opportunities for young women?

Mr. Lomax: We are worried that that can in fact be the case in terms of broad application. It is difficult to project that with any degree of certainty, but we certainly do not feel the present form of the legislation will in any way encourage the reverse of your question.

Mr. Wenman: The situation now is that we have two days to read your brief, understand it—and all of the other briefs—because of the government's delay in the timing factor that you have mentioned.

In this particular Bill, we have several options. We can proceed with the Bill as it is and let it go to the House, as is requested by the CLC. We can attempt to amend it here and there the best way that we can in view of the short time; or in fact it could be recommended that the Bill be tabled in some way pending further consideration or greater understanding of the impact. Do you think it is possible for us to meet the concerns that you have brought forward by in fact amending the Bill?

Mr. McIntosh: If I may take that, Mr. Wenman, the answer is no. We feel a major piece of legislation like this, which has now been pending four years, requires more study. It is not reasonable, just because an election environment exists, to smash through a piece of legislation having a mjaor impact on the economy, without further consideration. I would like to be clear that although we are not opposing in principle many aspects of it, we do say that there are many details which require further examination before this is put through; we believe Parliament would be better advised to consider those things.

[*Translation*]

simple calcul montre que l'industrie bancaire devra tenir 20,000 réunions par année pour se conformer à la loi. Nous estimons que cela est absolument injustifié et excessivement onéreux.

M. Wenman: Cela veut peut-être dire 20,000 réunions, mais si vous faites déjà l'objet de tant d'inspections, les nouvelles exigences législatives se traduiront probablement par des inspections encore plus nombreuses, n'est-ce pas?

M. Lomax: Il nous est difficile de prévoir ce qui arrivera, mais comme il faut garder des procès-verbaux de ces réunions, ils pourront faire l'objet de vérification, ce qui pourrait entraîner des visites encore plus nombreuses.

M. Wenman: L'une des grandes préoccupations exprimée par tous les groupes, y compris le vôtre, est que si ces avantages sont étendus, vous serez peut-être obligés de revoir vos pratiques d'emploi, particulièrement en ce qui concerne les jeunes et les jeunes femmes. Pensez-vous que cette loi, si elle est adoptée, aura une incidence négative sur les perspectives d'emplois des jeunes femmes?

M. Lomax: Nous craignons que cela puisse bien être le cas en termes d'application globale. Il est difficile de prévoir avec exactitude, mais nous ne croyons certainement pas que la loi dans sa forme actuelle favorisera l'effet contraire.

M. Wenman: Vous savez qu'il ne nous reste maintenant que deux jours pour lire votre mémoire, le bien comprendre, et c'est la même chose pour tous les autres mémoires qui nous ont été présentés, à cause du calendrier du gouvernement et des délais que vous avez mentionnés.

Nous avons plusieurs possibilités en ce qui concerne le projet de loi. Nous pouvons l'adopter en comité et le renvoyer tel quel à la Chambre, comme nous l'a demandé le Congrès du travail du Canada. Nous pouvons tenter d'amender quelques dispositions du mieux possible, compte tenu des délais; ou il pourrait être recommandé que le projet de loi soit retenu d'une façon quelconque pour permettre de l'étudier plus à fond ou de mieux comprendre son impact. Pensez-vous qu'on puisse répondre à vos préoccupations en apportant des amendements au projet de loi?

M. McIntosh: Si vous le permettez, monsieur Wenman, la réponse est non. Nous estimons qu'une mesure législative de cette importance qui est en attente depuis quatre ans nécessite une étude plus approfondie. Il n'est pas raisonnable, simplement parce qu'on attend des élections, d'adopter à toute vapeur une loi qui aura une incidence majeure sur l'économie, sans qu'on puisse l'étudier plus à fond. Je tiens à ce que ce soit clair, bien que nous ne soyons pas opposés en principe à de nombreux aspects du projet de loi, nous estimons que de nombreux détails méritent d'être examinés plus en profondeur avant d'être adoptés; nous estimons que le Parlement devrait considérer ces choses-là.

[*Texte*]

• 2045

Mr. Wenman: You see it essentially, then, as a political Bill, in its speed of passing.

Mr. MacIntosh: Well, that is going too far; I think the speed is a factor.

Mr. Mackasey: I think that is a political question and is out of order. It is unfair to Mr. MacIntosh.

Mr. Wenman: I just want Mr. MacIntosh to have a full expression of his concerns about the legislation. Timing is, of course, a major question in this legislation. Timing is a relevant question to ask anyone: Can we, in fact, complete this to their satisfaction through proper hearings? That is, of course, entirely the government's fault, so that does make it political, that is true. But I wanted their opinion relative to what they have studied and presented to us. He has given it to me very directly and I thank him for it.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy, 10 minutes.

Mr. Murphy: Thank you, Mr. Chairperson.

In your opening paragraph on page 2, the top paragraph on page 2, you have mentioned that you feel some of the provisions you would be forced to comply with if this legislation became law would mean that the banks would run the risk of being pre-empted by a competitor in losing some of their operational flexibility. What percentage of the banking business, if I may use that term, is actually done by something that is other than a bank that would come under the federal labour legislation?

Mr. MacIntosh: The answer to that, Mr. Murphy, is that institutions do not have to be under federal labour legislation, in fact, that is the whole point, they are under provincial legislation. The *Caisses Populaires* in Quebec are . . .

Mr. Murphy: What percentage? I understand the . . .

Mr. MacIntosh: —about 30% of the market, according to their own statement. In Quebec alone, they are about 30% of the market doing what is essentially a banking business.

I might say that under Quebec legislation it is my understanding that they have been exempted in Quebec law from health and safety applications. So have the trust companies in Quebec. They are our competitors. We come under federal law. We believe it is the responsibility of Parliament to protect federal institutions and we, in fact, are going to face a problem with provincially incorporated institutions that have different legislation from that being proposed here. I might say that in general this legislation is more than twice as onerous with respect to requirements as that in any province—including Quebec, which is perhaps the most onerous and which has exempted financial institutions like us.

[*Traduction*]

M. Wenman: Dans ce cas-là, vous le considérez essentiellement comme un projet de loi politique, étant donné la hâte avec laquelle on veut l'adopter.

M. MacIntosh: Vous allez peut-être un peu trop loin. Mais je pense quand même que la hâte est un des facteurs.

M. Mackasey: Je pense que c'est une question d'ordre politique, irrecevable, et tout à fait injuste à l'égard de M. MacIntosh.

M. Wenman: Je demande simplement à M. MacIntosh de nous faire part de toutes ses inquiétudes à l'égard du projet de loi. Il est évident que le temps joue un rôle essentiel et que j'ai le droit d'interroger n'importe qui à ce sujet: Peut-on véritablement mener à bien l'étude du projet de loi en ayant un nombre suffisant d'audiences qui satisfassent les témoins? Il est vrai que tout cela étant la faute du gouvernement, le problème devient entièrement politique. Mais je voulais savoir des témoins quelle était leur opinion, à la suite de leur étude du projet de loi. Les témoins m'ont répondu très directement, et je les en remercie.

Le vice-président: Monsieur Murphy, 10 minutes.

M. Murphy: Merci, monsieur le président.

Dans le paragraphe du haut de la page 2 de votre mémoire, vous dites que si le projet de loi était adopté, certaines des dispositions auxquelles les banques seraient assujetties et qui leur feraient perdre une certaine souplesse dans leur exploitation seraient telles qu'elles risqueraient de se faire couper l'herbe sous le pied par des concurrents. Quel pourcentage des affaires bancaires, si j'ose dire, se fait ailleurs que dans une banque et par des organismes qui seraient assujettis à la loi fédérale?

M. MacIntosh: Monsieur Murphy, les institutions ne tombent pas nécessairement sous le coup de la loi fédérale. En fait, et c'est justement là le problème, elles tombent sous le coup des lois provinciales. Ainsi, les caisses populaires du Québec sont . . .

M. Murphy: Quel est le pourcentage? Je crois savoir que . . .

M. MacIntosh: . . . d'après les caisses populaires elles-mêmes, elles représentent environ 30 p. 100 du marché. Donc, au Québec seulement, 30 p. 100 des affaires bancaires se font ailleurs que dans les banques.

D'après ce que je sais de la loi québécoise, les caisses populaires ont été exemptées de toutes les dispositions d'application de la loi en matière de santé et de sécurité. C'est la même chose pour les études de fiducie du Québec qui sont également nos concurrents. Nous, nous tombons sous le coup de la loi fédérale. Nous pensons qu'il est de la responsabilité du Parlement de protéger les institutions fédérales. En fait, nous aurons un problème, nous qui allons être concurrencés par des institutions provinciales assujetties à des lois différentes de celles que l'on se propose d'adopter ici. Généralement parlant, ce projet de loi-ci sera deux fois plus onéreux pour les employeurs, étant donné ce que l'on exigera d'eux, que toute autre loi provinciale, y inclus celles du Québec qui sont sans

[*Text*]

Mr. Murphy: How about Manitoba? Do they exempt the credit unions?

Mr. MacIntosh: I cannot answer that.

Mr. Murphy: You talk about supporting the Bill in principle, or many of the changes in principle, and yet, when I read through your brief, I see that, no, you do not like the changes in maternity leave; no, you do not like the changes in child-care leave; no, you do not like the changes in sexual harassment; no, you do not like the changes with regard to refusal of work. The only thing you seem to suggest that you might like at all is the health and safety committee, and that is only if you can get yourself excluded through large groups at one time. What do you really support in principle in this legislation? It could be that you disagree with every section of it.

Mr. P.H. Tucker (Vice-President, Compensation and Employee Relations, Royal Bank of Canada): With all due respect, I think it is unfair to say that there is disagreement in principle with all sections. In fact, there is agreement in principle, for example, on the child-care leave. We do not object in principle, we do object in terms of the length of time provided. I think it is rather unfair in terms of saying we object in principle to these things, where in fact it clearly states that we do agree. In some cases we are looking more at the administrative difficulties that would result.

Mr. Murphy: What other sections do you agree to in principle?

Mr. Tucker: We do not disagree in principle with that concerning sexual harassment, but we do have a problem with a conflict between human rights and the Canada Labour Code in the double jeopardy, if you like, that would occur as a result of that.

Mr. Murphy: Which means again, if I can read your lines:

> We recommend that the issue of sexual harassment not be included in the Canada Labour Code

—which means that you do not agree in principle.

Mr. Tucker: We agree with the principle of the requirement.

Mr. Murphy: But you are talking ... We might be getting into semantics and I do not want to spend my time on that, it is just that your opening line may sound as though you are really in favour of a lot of the changes in the proposed legislation, then, as I go through your brief, I find that really, no, you are not in favour of it in principle for the purposes of this legislation. You may be in favour in principle for some other purpose, or in some other piece of legislation, but certainly not under the Labour Code.

• 2050

Ms M.L. McIntosh (Manager, Employment Standards, The Toronto-Dominion Bank): If I can add one comment to that about reinstatement, we have no problem with reinstating an

[*Translation*]

doute les plus lourdes, mais qui exemptent néanmoins les institutions financières comme la nôtre.

M. Murphy: Qu'en est-il du Manitoba? Y exempte-t-on les caisses populaires?

M. MacIntosh: Je ne puis répondre.

M. Murphy: Vous dites appuyer en principe le projet de loi, ou du moins la plupart des changements. Or, à la lecture de votre mémoire, je constate que vous n'approuvez pas les modifications proposées en matière de congé de maternité, de congé pour soins d'enfants, de harcèlement sexuel et de refus de travailler. La seule chose qui semble trouver grâce à vos yeux, c'est l'établissement d'un comité sur la santé et la sécurité, mais dans la mesure où vous pourrez vous-même être exclu de cette obligation en raison de l'envergure de votre groupe. Quels sont donc les articles du projet de loi que vous appuyez en principe? Peut-être n'êtes-vous d'accord sur rien du tout.

M. P.H. Tucker (vice-président, Rémunération et relations avec les employés, Banque Royale du Canada): Sauf votre respect, il est injuste de dire que nous ne sommes pas d'accord en principe sur le projet de loi. En fait, nous acceptons en principe le congé accordé pour soins d'enfants. Nous ne nous opposons pas à ce principe, mais nous nous opposons à la durée que prévoit le projet de loi. Il est injuste de prétendre que nous nous opposons en principe à ces congés, alors qu'il est établi clairement dans notre mémoire que nous les acceptons. Dans certains cas, ce sont les difficultés éventuelles d'ordre administratif qui nous inquiètent.

M. Murphy: Quelles sont les autres parties sur lesquelles vous êtes d'accord en principe?

M. Tucker: Nous sommes d'accord en principe sur la partie concernant le harcèlement sexuel. Cependant, il nous semble que cela pourrait soulever une contradiction entre les droits de la personne, d'une part, et le Code canadien du travail, d'autre part.

M. Murphy: Votre texte dit ceci:

> Nous recommandons que le harcèlement sexuel ne soit pas inclus au Code canadien du travail.

Cela signifie que vous n'êtes pas d'accord sur le principe.

M. Tucker: Nous sommes d'accord sur l'exigence.

M. Murphy: Mais vous parlez ... C'est peut-être un problème de terminologie, et je ne voudrais pas passer tout mon temps là-dessus. Mais les premières lignes de votre texte laissent croire que vous êtes d'accord sur bon nombre des modifications proposées, alors que le reste de votre mémoire permet de constater que vous n'êtes en principe pas d'accord pour que ces exigences soient inscrites à la loi. Vous êtes peut-être d'accord sur le principe en général, ou s'il s'agissait d'une autre loi, mais vous n'êtes pas d'accord pour que cela soit inscrit au Code du travail.

Mme M.L. McIntosh (directrice, Normes des employés, Banque Toronto Dominion): Permettez-moi un commentaire au sujet de la réintégration: La réintégration d'une employée

[*Texte*]

employee after maternity leave or child care leave. But there are certain administrative problems such as same location in a large, urban centre. We feel if we were able to place an employee in one branch or another, that would serve the purpose of reinstating the employee in a comparable position. Something like the employee stating before he or she takes the leave that it is his or her intention to return after such-and-such a date will allow us better to meet our staffing requirements. There is not currently any requirement in the legislation asking the employee to state when he or she plans to return. So it is more the technical problems that hamstring us when we try to meet our staffing requirements.

Mr. Murphy: Let us go through some of the technical problems, then.

You say on page 9, again dealing with the child care and maternity leave provisions, that:

> A large part of the bank branch system is outside the major metropolitan areas.

For the branch that is not in a city, let us say, what would be the average number of employees?

Mr. Lomax: I would think that would vary from bank to bank, but probably in the vicinity of 14 to 18—that general ball park.

Mr. Murphy: Yes. Obviously as you get into larger communities, probably the average size increases.

Mr. Lomax: Typically.

Mr. Murphy: I see. I recognize that it becomes more difficult when you talk about senior personnel.

Mr. Lomax: Clearly.

Mr. Murphy: But obviously for the majority of your personnel, this legislation would not be that much of a problem.

Mr. Lomax: I am not sure how you arrive at that conclusion. When you have a length of time such as described in this Bill, it assumes there is a pool of labour you can draw on. Now, how do you mechanically do this? What is happening here, as envisaged in this Bill, is that you are either going to bring someone on board for 10 months after a person goes on leave after, say, 90 days of employment with you, and then have this person leave the employment, or you are able to bring people and bump them up into their respective positions and bring—into the bottom of the stream. All that is highly speculative in terms of the administrative capacity of the employer to do that in an urban area where there are not trained people available. It is not like a major urban area, where you are able to bring people in from other work sites.

[*Traduction*]

ne nous crée aucun problème lorsqu'elle revient de son congé de maternité ou de son congé pour soins d'enfants. Mais il se pose certains problèmes d'ordre administratif lorsqu'il s'agit de grands centres urbains. Nous pensons que s'il nous était possible de réintégrer une employée dans un poste similaire, dans l'une ou l'autre de nos succursales, cela résoudrait le problème. Si nous pouvions demander à nos employés de déclarer par écrit, au moment de prendre congé, qu'il est de son intention de revenir à telle ou telle date, cela nous permettrait de mieux répondre à nos besoins en dotation. La loi ne prévoit actuellement rien qui oblige l'employé à déclarer à quelle date il ou elle entend revenir travailler. Ce sont plutôt les problèmes d'ordre technique qui nous mettent dans un carcan, lorsque nous tentons de résoudre nos problèmes de dotation.

M. Murphy: Passons donc en revue certains de ces problèmes techniques.

A la page 9, vous dites ce qui suit au sujet des dispositions relatives aux congés de maternité et aux congés pour soins d'enfants:

> Une bonne partie du réseau des succursales est à l'extérieur des grandes régions métropolitaines.

Quel est le nombre moyen d'employés des succursales non situées dans une ville?

M. Lomax: Cela varie d'une banque à l'autre. mais j'imagine que la succursale peut compter de 14 à 18 employés, en général.

M. Murphy: Bien. Plus les agglomérations sont importantes, plus la taille des succursales augmente, n'est-ce pas?

M. Lomax: Bien sûr.

M. Murphy: Je vois. J'imagine que cela peut présenter de plus grandes difficultés dans le cas d'employés de longue date.

M. Lomax: C'est évident.

M. Murphy: Mais j'imagine que pour la majorité de vos employés, le projet de loi ne doit pas présenter de problème.

M. Lomax: Je ne vois pas comment vous en arrivez à cette conclusion. Si l'on pense à la durée de congé prescrite dans le projet de loi, on suppose que tout employeur a à sa disposition un bassin d'employés. Comment procède-t-on, du point de vue technique? Le projet de loi suppose que si votre employé vous quitte pour dix mois après une période de 90 jours de travail, vous pouvez la remplacer par quelqu'un d'autre, que vous renverrez au retour de congé de la première. Cela suppose que vous pouvez manipuler vos employés, quel que soit leur poste, et aller chercher n'importe qui au moment voulu, pour le faire entrer au bas de l'échelle. C'est de la pure spéculation, que d'espérer qu'un employeur a la possibilité administrative de procéder ainsi dans des régions urbaines où les employés formés sont rares. Tout le monde n'habite pas dans une région métropolitaine où il est facile d'aller chercher des employés dans nos autres succursales.

[*Text*]

Mr. Murphy: What do you do under the existing legislation when an expectant mother takes leave for approximately 16 weeks?

Mr. Lomax: I think we have addressed that in our brief here in terms of the ability for a shorter period of time of having cross-training taking place, or other people within the work site taking over those positions. But the period is much shorter and much easier to manage.

Mr. Murphy: What did you say when the original maternity leave legislation was presented?

Mr. Lomax: I have no idea; I was not in the industry at that time.

Mr. Murphy: I am sure we can get our researchers to look for it.

About written notice of promotional and training opportunities as they affect the people who are on child care or maternity leave, in your brief, page 5, you talked about making those notices available to the same extent that active employees have access to such information. What would be the procedure you use for giving what you call your "active employees" access to hiring information or promotional and training information?

Mr. Lomax: I think there is great variation here among various employers. Certainly some of the banks have what is typically referred to as a job posting program available, where the skills and opportunities are listed. But that is not a practice which is universal in the private sector, by any means. What is proposed by this Bill as we understand it is that you would guarantee to give opportunities to people on leave that may in fact may not be tendered by employers to employees in the active workforce. Job posting is not a universal proposition in the private sector.

Mr. Murphy: About health and safety committees, how many of those would exist in the Canadian banking system at present?

• 2055

Mr. Lomax: Actual committees as envisioned by this Bll, zero.

Mr. Murphy: Zero. Perhaps that explains what affects the inspections.

Mr. MacIntosh: May I intervene on that, please. I would say it is because we do not have any safety problems.

Mr. Murphy: None at all?

Mr. MacIntosh: We have put it in the back of our brief here about health and safety situations . . . I have been 30 years in banking and have never known a person to be injured yet. You ask yourself, what is the problem? Are you trying to find a solution for a problem that does not exist? I think that is the case in banking: What is the problem?

[*Translation*]

M. Murphy: Que faites-vous, en vertu de la loi actuelle, lorsqu'une femme enceinte décide de prendre congé pendant environ sept semaines?

M. Lomax: Nous en avons parlé dans notre mémoire: la durée de congé étant plus courte, il est possible de faire suivre la formation voulue à des employés ou de demander à nos succursales de nous envoyer des personnes pour prendre la relève. La durée de congé est beaucoup plus courte et beaucoup plus aisée à gérer.

M. Murphy: Comment avez-vous réagi lorsque le premier projet de loi portant sur les congés de maternité a été déposé?

M. Lomax: Je n'en ai aucune idée. Je n'étais pas dans le circuit à cette époque-là.

M. Murphy: Je suis sûr que nos récherchistes pourraient trouver la réponse.

Au sujet du droit, p^{ou}r les femmes en congé de maternité ou en congé pour soins d'enfants, d'être avisées par écrit de toutes les possibilités d'emploi et de formation, vous dites, à la page 5 de votre mémoire, que vous acceptez de rendre accessible ces avis dans la mesure où les employés actifs ont accès à cette même information. Comment procèdez-vous pour aviser vos employés actifs de toutes les possibilités d'embauche, de promotion et de formation?

M. Lomax: Cela varie d'un employeur à l'autre. Certaines banques ont ce qu'on appelle un programme d'affichage des emplois qui permet l'énumération des compétences recherchées et des possibilités d'emploi. Mais ce n'est pas une pratique largement répandue dans le secteur privé, loin de là. D'après ce que nous comprenons du projet de loi, il vous faudrait garantir à vos employés en congé des possibilités qui ne sont peut-être même pas offertes aux employés actifs. L'affichage des postes ne se fait pas de façon universelle dans le secteur privé.

M. Murphy: Au sujet des comités d'hygiène et de sécurité, combien en existe-t-il actuellement dans les banques canadiennes?

M. Lomax: Nous n'avons aucun comité de la sorte prévu dans le projet de loi.

M. Murphy: Vous n'avez aucun comité de ce genre. Cela explique peut-être la situation qui concerne les inspections.

M. MacIntosh: Puis-je intervenir sur la question, s'il vous plaît. À mon avis, s'il n'y a pas de comité, c'est parce qu'il n'y a pas de problème de sécurité.

M. Murphy: Il n'y en a pas du tout?

M. MacIntosh: À la fin de notre mémoire, nous parlons des problèmes d'hygiène et de sécurité . . . Je travaille dans le milieu banquier depuis 30 ans, et à ma connaissance, personne ne s'est jamais blessé. Il faut se demander s'il s'agit de trouver une solution à un problème qui n'existe pas. Dans le cas des banques, il faut vraiment se demander quel est le problème qu'on essaie de corriger?

[*Texte*]

Mr. Murphy: People never carry heavy files, you do not have any technological equipment, there is nothing in the banks that is dangerous?

Mr. Tucker: Excuse me, perhaps I could answer that. What would a health and safety committee accomplish with that kind of risk situation?

Mr. Murphy: Perhaps that is why you need the committees, to see what your potential risks are.

Mr. MacIntosh: I will tell you the biggest risk . . .

Mr. Murphy: If you do not think there is any risks in your work site, then perhaps having some workers and management people sitting down and looking at your work site might keep your rates much lower than they are at the present time.

Mr. MacIntosh: Mr. Murphy, you could have a solution in search of a problem; I do not deny that. But I have asked myself, has it occurred because of robberies? We have quite a lot of bank robberies, armed robberies, and I have the data here which I will be glad to table for you. Ten persons a year are either injuried or ill. It is usually a question of trauma, shock—the persons who are in a branch sometimes suffer from shock. As a result of a robbery occurring in the branch, they ask for some time off. That happens, and the banks deal with that as it arises.

And apart from those 10 cases a year, I do not know what you are talking about. There are people in the banking statistics incidentally who do not work for the banks at all, they work for the Canada Mortgage and Housing Corporation. They are included in that number of banking. The Federal Business Development Bank is included there. I would not be surprised if there are some building inspectors who work for the Canada Mortgage and Housing Corporation who go out, fall down on a building site and get hurt, and they are included in the banking numbers. But if you are talking about the fact that we have not identified injury problems, so we had better have a committee to find out if there are any . . . You do not make legislation for that kind of a purpose, you make legislation that deals with a problem when you have a problem. You do not invent a problem and then make legislation for it.

Le vice-président: Monsieur Dubois, vous disposez des dix prochaines minutes.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

Je voudrais tout d'abord remercier l'Association des banquiers canadiens d'avoir accepté de comparaître devant nous ce soir. Même s'ils disent n'avoir disposé que d'un très court laps de temps . . .

Are you receiving the translation? Is everything working all right?

Donc, je vous remercie d'avoir comparu devant nous et d'avoir présenté ce mémoire, même si vous dites . . . Le projet de loi a été déposé devant la Chambre des communes le 15 de mai, je crois.

[*Traduction*]

M. Murphy: Les employés de banque ne portent jamais des dossiers lourds, n'utilisent jamais d'appareils technologiques, il y a vraiment rien de dangereux dans les banques?

M. Tucker: Excusez-moi, peut-être que je pourrais répondre à la question. Quelle serait l'utilité d'un comité d'hygiène et de sécurité, étant donné l'absence de risques?

M. Murphy: Peut-être qu'il faut avoir les comités justement pour examiner les risques possibles.

M. MacIntosh: Je vais vous dire ce qui constitue le plus gros risque . . .

M. Murphy: Si à votre avis il n'existe pas de risque dans votre milieu de travail, peut-être le fait d'avoir un comité d'employés et de gestionnaires qui examinent la situation du milieu de travail ferait baisser de beaucoup les taux actuels d'accidents et de maladie.

M. MacIntosh: Je ne nie pas, monsieur Murphy, qu'on pourrait mettre en place une solution à la recherche d'un problème. Je me suis déjà posé la question de savoir si le problème découle des vols? Il y a eu beaucoup de vols à main armée dans les banques, et j'ai justement ici les données pertinentes que je serais heureux de déposer. Dix personnes par an subissent soit une blessure ou une maladie. Il s'agit d'habitude de cas de traumatisme et de choc—les employés d'une succursale sont parfois sous le coup du choc et demandent des congés à cause d'un vol. Cela arrive, et les banques en question font face à la situation lorsqu'elle se produit.

En-dehors de ces 10 cas par an, je ne sais vraiment pas de quoi vous parlez. J'aimerais également vous signaler que les statistiques concernant les banques incluent des employés qui ne travaillent pas pour les banques, mais plutôt pour la société canadienne d'hypothèques et de logement et pour la Banque fédérale de développement. Je ne serais pas étonné d'apprendre que certains inspecteurs de travaux qui travaillent pour la Société canadienne d'hypothèques et de logement et qui font une chute lors d'une inspection d'un chantier figurent dans les statistiques d'accidents d'employés des banques. Puisque nous n'avons pas identifié de blessures subies par nos employés, vous nous dites qu'il faut créer un comité pour savoir s'il en existe . . . On adopte des lois pour répondre à un problème qui existe. On ne commence pas par inventer un problème et ensuite adopter une loi pour y faire face.

The Vice-Chairman: You have the floor for the next 10 minutes, Mr. Dubois.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to begin by thanking the Canadian Bankers Association for agreeing to appear before the committee this evening. Even though they say they had very little time . . .

Est-ce que vous avez l'interprétation? Est-ce que tout fonctionne bien?

I would like to thank you for appearing before us and for presenting your brief. Even though you say . . . I believe the Bill was tabled in the House of Commons on May 15.

[*Text*]

Une voix: En effet.

M. Dubois: Les sujets que vous avez traités m'ont paru très intéressants. Je remarque qu'au niveau des changements technologiques, vous appuyez la prolongation du délai à 120 jours. Vous traitez beaucoup également des questions se rapportant à la maternité, à la garde d'enfants et ainsi de suite, qu'on retrouve à la page 2 de votre mémoire.

Vous dites que vous appuyez quelques-uns des amendements en principe, mais vous vous dites inquiets quant aux activités administratives et aux difficultés que cela occasionnera lors de la mise en application.

Vous dites, à la page 3, et j'en viens là car ce point m'intéresse, que les femmes représentent approximativement 75 p. 100 des travailleurs dans les banques. Pourrais-je connaître le pourcentage se rapportant aux travailleurs ou aux travailleuses dans les banques qui sont syndiqués?

Mr. MacIntosh: It is 1%.

• 2100

M. Dubois: Maintenant, en ce qui concerne cette question du congé pour le soin des enfants et de la période de service de trois mois au lieu de douze, pouvez-vous me dire ce qu'est la situation actuelle dans les banques? On dit à la page 3, et je cite: je cite:

> We take pride that our female employees are progressing rapidly into and through management ranks. It is important that legislation not inadvertently retard the development.

Dans les banques, combien de mois de service sont requis pour bénéficier d'un congé de maternité? Votre situation est-elle particulière ou si vous suivez les règles de l'assurance-chômage, à savoir qu'une personne bénéficie tout simplement des congés ou prestations prévus dans la Loi sur l'assurance-chômage? Vous nous dites que vous appuyez cela en principe mais que, à votre avis, le délai pour se qualifier, qui est ramené de 12 à trois mois, est peut-être exagéré. J'aimerais donc savoir ce qui existe au niveau de l'Association des banquiers canadiens pour ce genre de chose-là, que vous semblez appuyer en principe.

Mr. Lomax: Mr. Chairman, we do not have a universal application, as I understand the member's question, in terms of qualifying period. Despite the public perception that a bank is a bank is a bank, there are differences ranging from 12 months' qualification down to virtually zero. It depends upon the philosophy of the particular organization. I can tell you, however, that, even where there are instances in banks that have a 12-month qualifying rule, if an employee requires and requests and applies for leave before that period accommodation is usually given.

The fact remains, however, that what we are seeing here in legislation is a proposed minimum, and we think that minimum is onerous. Indeed, there is significant ambiguity in the minimum as it may apply to replacement workers. One can easily envisage an employee being with you more than three months, going on this protracted leave, a replacement worker hired, and before the replacement worker completes the time

[*Translation*]

An hon. Member: That is correct.

Mr. Dubois: I found the subjects you discussed in your brief very interesting. I notice that you support the extension of the time period to 120 days in the case of technological change. You also dealt at length with maternity leave, childcare leave and so on on page 2 of your brief.

You say that you support some of the amendments in principle, but that you are worried about the operational and administrative difficulties in implementing the proposals.

You say on page 3 that women make up approximately 75% of the bank's workforce. I would like to know what percentage of men and women who work in banks are unionized.

M. MacIntosh: 1 p. 100.

Mr. Dubois: Now, regarding the child care leave and the reduction of the required period of service from 12 months to three, can you tell me what the situation in the banks is at the moment? On page 3, you state that:

> Nous sommes très fiers de la promotion rapide de nos employées dans la haute direction. Il est important que ce projet de loi n'entrave pas ce développement par inadvertence.

How many months of service must a person have before she is eligible for maternity leave? Do the banks have their own particular rules or do you follow the unemployment insurance arrangement whereby an employee simply takes the holidays and benefits provided for under the Unemployment Insurance Act? You say that you support the idea in principle but that you find the qualifying period of three months too short. So, I would like to know what the situation regarding maternity leave is in the banks at the moment as you seem to support the idea in principle.

M. Lomax: Monsieur le président, si j'ai bien compris la question du député, nous n'avons pas de règle universelle en ce qui concerne la période de carence. Malgré l'opinion publique qui veut que toutes les banques se ressemblent, il y a des périodes de carence qui vont de 12 mois jusqu'à 0. Tout dépend de la philosophie de l'institution en question. Toutefois, même dans les banques où l'on applique la période de carence de 12 mois, on accorde les congés anticipés à presque tout employé qui l'exige.

Toutefois, dans le projet de loi, on prévoit une période minimale que nous trouvons onéreuse. En fait, les dispositions restent très ambiguës, car telle qu'elle est formulée, elle permettrait au remplaçant de faire prévaloir la même période de carence. On peut facilement envisager le cas d'un employé qui vous quitte pour prendre un congé de maternité prolongé après trois mois alors que sa remplaçante demande le même

[*Texte*]

period for which she is hired she also applies for maternity leave. The Bill does not address this, and we are quite concerned about it.

M. Dubois: Nous avons ramené la période de 12 mois à trois mois, mais des instances nous sont faites de part et d'autre. Nous avons eu des représentations et patronales et syndicales. Une période de six mois, par exemple, vous semblerait-elle plus équitable? Ce matin, nous recevions le groupe FETCO . . .

Federally Regulated Employers—Transportation and Communication. It is called FETCO. Mr. Master, the chairman of the group, said that they support in principle the Bill but want a more balanced Bill between unions and employers.

If we try to have a more balanced Bill when you look at the qualifying period, do you think if we go between 3 months and 12 months it would be more appropriate and it would be more in the social situation we have right now with some possibility for women to have the opportunity to work and also to have a family at home? What is your opinion about that?

Mr. Tucker: I guess we could answer that by in part saying that we feel that 12 months is correct at present and it would be difficult to think in terms of reducing that . . . but considering that a minimum standard.

Mr. Dubois: Okay. I do not have any more questions.

The Vice-Chairman: Mr. Blenkarn is next on the list.

• 2105

The Vice-Chairman: Mr. Blenkarn, the next 10 minutes.

Mr. Blenkarn: Thank you, Mr. Chairman. First of all, the question of sexual harassment comes up here. You mentioned that this matter is really dealt with by the Canadian Human Rights Act. To what extent is there a similiarity between the provisions here and the provisions in the Canadian Human Rights Act?

Ms McIntosh: I would say that there is not a great deal of similiarity in that the Canadian Human Rights Act deals more with an objective test. I have a Human Rights circular, if I may read part, and it talks about:

> Harassment will be considered to have taken place if a reasonable person ought to have known that such behaviour was unwelcome.

It is part of our submission that the definition proposed for inclusion in the Labour Code is somewhat more subjective than that, so we might end up with an organization feeling it had to have two policies—one to address concerns under the Human Rights Act, one to address concerns under the Labour Code, so the organization would not be in violation of either piece of legislation.

Mr. Blenkarn: So your position is that you wind up with two pieces of legislation and you do not know which one to obey.

Ms McIntosh: Correct.

[*Traduction*]

congé après seulement trois mois de service. Le bill n'en tient pas compte et nous en sommes très inquiets.

Mr. Dubois: We reduced the period from 12 to 3 months. Now, we have had all kinds of representation, from employers as well as employees. Would a period of six months seem fair to you? This morning, we heard the ETCOF group . . .

L'Association des employeurs des transports et communications de régie fédérale; l'ETCOF. Monsieur Master, président de l'Association, a déclaré qu'il appuie le bill en principe, mais qu'il souhaiterait un projet de loi qui tienne compte davantage de l'équilibre entre les syndicats et le patronat.

Donc, au sujet de la période de carence, croyez-vous qu'il serait plus approprié de la réduire pour tenir compte du besoin des femmes de travailler et d'élever une famille en même temps? Qu'en pensez-vous?

M. Tucker: Pour répondre partiellement à votre question, nous estimons que la période de 12 mois est adéquate et qu'il serait difficile de la réduire à une période minimale.

M. Dubois: D'accord. Je n'ai pas d'autres questions.

Le vice-président: Je donne la parole à M. Blenkarn.

Le vice-président: Monsieur Blenkarn, dix minutes.

M. Blenkarn: Merci, monsieur le président. Tout d'abord, la question qui est soulevée ici est celle du harcèlement sexuel. Vous avez dit qu'il se trouve des dispositions à cet égard dans la loi canadienne sur les droits de la personne. Jusqu'à quel point y a-t-il similarité entre les dispositions ici présentes et les dispositions qui se trouvent dans cette loi canadienne sur les droits de la personne?

Mme McIntosh: Il n'y a pas énormément de similarité entre les deux, car la Loi canadienne sur les droits de la personne fait plutôt état d'un test plus objectif. J'ai la circulaire des droits de la personne et si vous me permettez d'en citer une partie, voici ce qu'on y dit:

> On considère qu'il y a harcèlement si une personne raisonnable aurait dû savoir qu'un tel comportement n'était pas le bienvenu.

D'après nous, la définition qui se trouve proposée pour insertion dans le code canadien du travail est un peu plus subjectif que cela, et il se pourrait que nous ayons un organisme croyant qu'il faut se plier à deux politiques: l'une pour respecter la Loi canadienne sur les droits de la personne et l'autre pour respecter le Code canadien du travail afin que l'organisme ne se trouve pas en infraction de l'une ou de l'autre loi.

M. Blenkarn: D'après vous, alors, il y a deux lois, et vous ne savez laquelle a préséance.

Mme McIntosh: Exactement.

[*Text*]

Mr. Blenkarn: You are not really objecting to the sexual harassment legislation.

Ms McIntosh: No, not at all.

Mr. Blenkarn: But you would rather have it in one place and not in the other, or only in one place.

Ms McIntosh: I think that the banks are certainly in agreement in that, that we are very committed to insuring a workplace free of sexual harassment.

Mr. Tucker: In fact, most of the banks, if not all—I know that three are represented here ... have had for some time statements on sexual harassment, published policies.

Mr. Blenkarn: What is your experience on this in your banks? You have a great number of female workers. What is the situation with respect to sexual harassment? Have there been any claims made, for example, under the Canadian Human Rights Act by your employees?

Ms McIntosh: For the Toronto Dominion Bank I can say that with five avenues of redress given in our public policy we have had one question referred to the internal redress system co-ordinator. She answered how the individual could best help herself by saying no as forcefully as she could. That is the only incident in which we have had our policy made use of.

Mr. Blenkarn: What about the other banks?

Mr. Lomax: I would respond on behalf of our bank, the Bank of Nova Scotia. Yes, we have had cases of sexual harassment. As far as executive management of our bank is concerned, that is an offence for which termination is the remedy—and we do not hesitate at that. Having said that, we have also had an interesting case where a male employee was sexually harassing customers of the bank. The bank terminated his services only to have him reinstated by a federally appointed ajudicator under the unjust dismissal section of the Labour Code. We found that very distressing.

Mr. Blenkarn: Is it your position that the Human Rights Act solves the sexual harassment problem in a reasonable fashion and that there is no need for these provisions in the Labour Code?

Ms McIntosh: I think we would agree with that statement.

Mr. Lomax: I think there is no question in our minds that the Canadian Human Rights Act is very proficient and that the remedies are very appropriate. Indeed, we recognize that these are rather high-profile complaints. I would hesitate to suggest that there is competition between the various departments dealing with these high-profile complaints among the salaried staff who work for the various departments. We recognize there is a tendency to do that. Having said that, we really feel that to have both the Department of Labour and the Canadian Human Rights Commission with different defini-

[*Translation*]

M. Blenkarn: Vous ne vous opposez pas vraiment à la loi sur le harcèlement sexuel.

Mme McIntosh: Non, pas du tout.

M. Blenkarn: Mais vous préférez que tout se trouve dans la même loi.

Mme McIntosh: Je crois que les banques sont d'accord là-dessus, c'est-à-dire que nous tenons vraiment à ce que les lieux de travail soient libres de tout harcèlement sexuel.

M. Tucker: À vrai dire, la plupart des banques, sinon toutes, je sais qu'il y en a trois représentées ici, ont, depuis quelque temps, des politiques bien établies sur le harcèlement sexuel.

M. Blenkarn: Et, d'après votre expérience, comment cela se passe-t-il dans vos banques? Il y a énormément de femmes qui travaillent dans les banques. Quelle est la situation concernant le harcèlement sexuel? Vos employées ont-elles déposé des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne?

Mme McIntosh: Pour ce qui est de la Banque Toronto-Dominion, je puis vous dire qu'avec les cinq mesures de redressement que nous avons établies dans notre politique publique, une seule question a été renvoyée au coordinateur du système interne de redressement. Elle a répondu à la personne en question que son meilleur moyen de défense était de répondre par un non aussi catégorique que possible. C'est le seul incident qui ait porté à notre connaissance depuis que notre nouvelle politique a été mise en place.

M. Blenkarn: Et les autres banques?

M. Lomax: Je puis parler au nom de notre banque, la Banque de Nouvelle-Écosse. Oui, il y a eu des cas de harcèlement sexuel. Lorsque cela se produit au niveau de la direction, pour ce qui est de notre banque, en tout cas, c'est un incident qui mène au renvoi, et nous n'hésitons pas à mettre à pied pour cette raison. Cela dit, il y a eu le cas plutôt intéressant d'un employé, masculin, pour bien préciser, qui harcelait sexuellement certains clients de la banque. La banque l'a mis à la porte, mais a été obligée de le reprendre à cause de la décision d'un arbitre nommé en vertu des lois fédérales et qui nous a renvoyés à l'article du Code canadien du travail portant sur les renvois non justifiés. Nous avons trouvé cela plutôt déplorable.

M. Blenkarn: D'après vous, la Loi canadienne sur les droits de la personne sert-elle à résoudre le problème du harcèlement sexuel de façon raisonnable de sorte que ces dispositions au Code canadien du travail sont inutiles?

Mme McIntosh: Je crois que nous pouvons abonder dans votre sens.

M. Lomax: Je crois qu'il ne fait absolument aucun doute que la Loi canadienne sur les droits de la personne est très efficace et que les remèdes sont les plus appropriés. À vrai dire, nous savons que ce genre de plaintes donne lieu à énormément de publicité. J'hésiterais à dire qu'il s'exerce une certaine concurrence entre le personnel des divers services qui sont saisis de ces cas très hauts en couleur. Nous savons cependant que cette tendance semble exister. Cela dit, nous croyons vraiment qu'il serait plutôt onéreux d'avoir à respecter deux séries de dispositions, dont l'une se trouverait dans le

[*Texte*]

tions of the Code, with different interpretations of sexual harassment, is really very onerous. We strongly object to this.

Mr. Blenkarn: We were dealing a minute ago with the joint safety committees. In the material supplied in your brief you have approximately one injury per million hours of work. Is your position that if there is to be health and safety committees, which I could understand work reasonably well in the provinces in industrial situations, these are really not necessary in financial institutions where the situation is more of an office nature?

• 2110

Mr. MacIntosh: That is our position, Mr. Blenkarn. We account for nearly 30% of the man-hours of employment coming under this Act, so we are a very large factor in the federal legislation. But we are an office environment, to a large extent, and we are saying that it would make sense to exclude, in general, such environments from the impact of this legislation—or at least if you used some frequency rate, some minimum frequency rate, that would apply to those industries which obviously have a small impact effect for health and safety. There are perhaps others as well as us, but I have already observed the fact that even in the Province of Quebec, which probably has the leading legislation in this field now, there too they exclude quasi-banking institutions from this provision.

Mr. Blenkarn: Now, the refusal-to-work situation. This refers to situations that present a danger. How would those provisions affect you in the banking industry?

Mr. Lomax: Mr. Blenkarn, one of the things that I guess we are concerned about in danger is the removal of the word "imminent". We believe the word "imminent" is there with good cause. Indeed, recently some meetings were convened here in Ottawa by the department to explain this particular proposed section to the private sector, and at those meetings the staff I believe at least publicly acknowledged that the removal of this word was "cosmetic".

We do not think the removal of this word was cosmetic. We think the removal of the word will lead to what I will refer to as "speculative danger". There is a well established practice in labour relations which says work now, grieve later; and that has been upheld by arbitrators across this country for decades. We believe where there is a real danger, it should be brought to the attention of the authorities. If it is imminent and significant, yes—right to refuse to work. But if it is speculative, let us continue to work until the investigation is completed. That is a basis which has been long upheld in Canada, and we see the removal of the word "imminent" really torpedoing that.

[*Traduction*]

Code canadien du travail et l'autre, dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, car il ne faut pas oublier que nous aurions alors à faire face à deux interprétations différentes de ce qui constitue le harcèlement sexuel. Nous nous opposons fortement à cette situation.

M. Blenkarn: Il y a quelques instants, il était question de comités mixte de sécurité. Dans les documents joints à votre mémoire, vous faites état d'environ une blessure par million d'heures travaillées. Prétendez-vous alors que les comités d'hygiène et de sécurité, qui semblent fonctionner plutôt bien, si j'ai bien compris la chose, au niveau provincial dans les diverses industries, prétendez-vous dis-je, que ces comités ne sont pas vraiment nécessaires dans des institutions financières où, par nécessité, les gens travaillent plutôt dans des bureaux?

M. MacIntosh: C'est ce que nous disons, monsieur Blenkarn. Presque 30 p. 100 des heures-hommes d'emploi tombent sous le coup de cette loi, nous sommes donc pour une grande part visés par cette législation fédérale. Mais nous travaillons, dans une grande mesure, dans des bureaux et nous prétendons qu'il serait sensé d'exclure, en général, de tels milieux des conséquences de cette législation ou, à tout le moins, si vous vous servez d'un taux de fréquence, d'un taux de fréquence minimum, qui s'appliquerait à ces industries qui, de toute évidence, ont très peu de répercussions dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Il y en a peut-être d'autres que nous, mais je vois déjà que même dans la province de Québec, qui se trouve probablement à la fine pointe du progrès dans ce domaine précis à l'heure actuelle, dans cette province, donc, on exclut aussi les institutions quasi bancaires de cette disposition.

M. Blenkarn: Bon, quant à ce fameux refus de travailler. On parle ici de situations qui présentent un danger. Comment ces dispositions se répercutent-elles sur les banques?

M. Lomax: Monsieur Blenkarn, une des choses qui nous préoccupent beaucoup, c'est le retrait de ce mot «imminent» lorsqu'il s'agit de qualifier le danger. Nous croyons que ce mot «imminent» se trouve là pour de bonnes raisons. À vrai dire, il y a eu certaines réunions convoquées ici à Ottawa par le ministère pour expliquer cette partie précise de la loi proposée au secteur privé et lors de ces réunions, je crois que le personnel, à tout le moins, a convenu qu'on avait rayé ce fameux mot pour des raisons d'arrangement extérieur.

Nous ne croyons pas que c'est une mesure de cette nature. Nous croyons que l'omission de ce mot amènera à invoquer ce que j'appelle «le danger conjectural». C'est une pratique bien établie dans les relations de travail que de travailler d'abord et de se plaindre ensuite; depuis des décennies, les arbitres partout au pays ont confirmé ce principe. Nous croyons que, s'il existe un danger réel, il devrait être porté à l'attention des autorités. Si le danger est imminent et important, oui: Le droit de refuser de travailler. Mais si le danger est conjectural, continuons de travailler jusqu'à ce que l'enquête soit terminée. Voilà un principe depuis longtemps accepté au Canada et nous croyons que l'omission du mot «imminent» risque de tout bouleverser.

[*Text*]

Mr. Blenkarn: Now, on the maternity leave issue, your brief deals extensively with that. You are concerned, I think, with the 24-week period following the traditional 17-week maternity leave provision. Is that basically your concern?

Mr. Lomax: I think we would agree that is one of our concerns. It is difficult to respond to your question only in the element that while we are concerned with the length of it, we are concerned with the length of the leave in the aggregate with the balance of the changes. When you put the total of the changes together, we consider them to be very, very onerous.

However, coming specifically to your question, yes, we find the 24 a surprise, with a capital "S". Certainly it was only 16 when we were last consulted some three years ago, and we feel this is a very substantive changes.

Mr. Blenkarn: You were consulted on 16 weeks. Is that 16 weeks on top of the unemployment insurance provision for, say, 17 weeks, or 16?

Mr. Lomax: I believe so, yes.

Mr. Blenkarn: So you were originally talking of somewhere in the neighbourhood of a total of 30 weeks of absence from work.

Mr. Lomax: The original proposition which was discussed with us somewhat exceeded six months. We now find it ten months.

Mr. Blenkarn: The question of reinstatement . . . how would that work if you wanted to reinstate somebody in a relatively small area? I can understand in a city like Toronto you might be able to post somebody to another branch in the city—no particular problem. But what do you do in a relatively small town where you have only one branch?

• 2115

Mr. Lomax: Certainly, in conforming with the present legislation, which is comparable work conditions, all of the banks in a smaller town would be reinstating the individual in the same work site from which they left. No question of that. Clearly, if any organization attempted to say to the individual, well, you have to now drive 40 miles away, that is in fact a constructive dismissal, and avenues are available for that. Our major concern, as we have said in our brief, is population centres. It seems unreasonable to us in major urban areas that a person be reinstated at exactly the same work site when there may be opportunities, legitimate opportunities, in an era of fast change, some only four or five blocks away. We consider that to be a major constraint and indeed bordering on the unreasonable, so we would . . .

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey for the next seven minutes. For the next six minutes.

An hon. Member: He will be at five if he takes any longer.

[*Translation*]

M. Blenkarn: Pour ce qui est du congé de maternité, vous en parlez «in extenso» dans votre mémoire. Je crois que vous êtes très inquiets de la période de 24 semaines, qui suit la disposition concernant le congé de maternité classique de 17 semaines. C'est votre souci principal?

M. Lomax: Nous convenons que c'est un de nos soucis. Il est difficile de répondre à votre question sur ce seul point, car si la durée de la période nous inquiète, c'est plus les modifications prises dans leur ensemble qui fait réellement problème, lorsqu'on fait le total de tous les changements proposés, nous trouvons que le fardeau est particulièrement lourd.

Cependant, pour répondre précisément à votre question, oui, nous sommes extrêmement surpris par la période de 24 semaines. Lorsqu'on nous a consultés à ce propos il y a quelque trois ans, la période n'était que de 16 semaines et nous trouvons que cette modification touche le fond de la question.

M. Blenkarn: On vous a consulté à propos de la période de 16 semaines. Est-ce 16 semaines en plus de la disposition concernant l'assurance-chômage pour, disons, 17 ou 16 semaines?

M. Lomax: Je crois que oui.

M. Blenkarn: Donc, au départ, il était question d'une absence du travail d'environ 30 semaines en tout.

M. Lomax: La proposition première dont on nous a saisi était d'un peu plus de six mois. Nous trouvons maintenant que la période s'étale sur 10 mois.

M. Blenkarn: La question de la reprise . . . Comment feriez-vous si vous vouliez reprendre quelqu'un dans un région, disons, peu peuplée? Je comprends que dans une ville comme Toronto vous pouvez toujours trouver un poste pour la personne dans une autre succursale en ville . . . Cela ne pose pas de problèmes particuliers. Mais que faites-vous dans une petite municipalité où vous n'avez qu'une succursale?

M. Lomax: Certainement, si l'on se conforme à la législation actuelle, qui prévoit des conditions de travail comparables, et toutes les banques d'une petite ville ne pourront que réintégrer la personne dans le même lieu de travail dont elle est partie. Pas de doute là-dessus. A l'évidence, si un employeur quelconque disait à la personne qu'elle doit maintenant aller travailler à 40 milles de là, cela équivaudrait à un renvoi, et il y a des recours pour cela. Le principal souci, comme nous l'avons dit dans notre mémoire, concerne les grandes villes. Il nous paraît peu raisonnable d'exiger qu'une personne soit réintégrée, dans une grande ville, exactement au même lieu de travail, alors que des perspectives d'avancement égales, ou même encore meilleures, existent à quatre ou cinq coins de rue de là. Nous considérons que c'est une contrainte majeure qui atteint la limite du déraisonnable et nous . . .

Le vice-président: M. Mackasey a la parole pendant les sept prochaines minutes. Non, les six prochaines.

Une voix: S'il attend encore un peu, il n'en aura plus que cinq.

[*Texte*]

Mr. Mackasey: Excuse me, Mr. Chairman. I was just trying to remember something from the old labour code.

Mr. MacIntosh, I think your memorandum fairly supports many of the changes, in principle. One that I like, because I think you are the only employer who has raised it, is on page 2 when you accept the concept of extending the notice period for technological change to 120 days.

Now, I do not know any industry that is going through as much change as the banking industry. I may be wrong on that, but everywhere you go, at just about every corner, you have banking 24 hours of the day with automatic machinery. You can get your monthly statements out on time, but you did better when you had the old longhand method. However, you are pretty heavily computerized, and I would imagine that this extension from 90 days to 120 days is costly to the bank with the amount of technology that is being introduced. That you are prepared to accept it I think is a positive aspect to your brief that has not been recognized by Mr. Murphy. And I do think you have agreed to much of the principle behind this Bill.

I share your view on sexual harassment. I am probably a new boy on the team here. I do not understand why we have the Human Rights Commission with one definition and the Labour Code with another. I can see the double jeopardy that you raise. At least, it would seem logical to me, they should have the same wording. But that is just an opinion of someone who has been around too long, I guess.

I want to ask you a basic question. I think I know the answer, but I would like it to be on record. Have all the employers in the federal jurisdiction sat down and written the same brief? Has there been collusion? You seem not to know who FETCO is.

Mr. MacIntosh: The answer is, no, we have not consulted any other industry. As we have mentioned, we have had a very short time for one thing, but we have not had particular cause to ally ourselves with the others. Some of them are industrial types of industries and fairly different from us.

Mr. Mackasey: The reason, Mr. MacIntosh, I raise this point is that I have always had as much respect for the industrial relations experts on the employer side as on the union side. You have to be well armed to answer labour, and that is proper. The thing that strikes me as I am listening and reading briefs is that every brief presented so far by the employer has raised the same concerns, for instance, about certain well-meaning principles in the Bill. It seems to me that we have an obligation then to look at the concerns of the employer very, very seriously, because each and everyone of you have come to the same concern quite independently, and that is important. The question, for instance, of maternity leave—I may use that expression one time and the UIC when I brought it in, you may recall—seems to have concerned virtually every employer. Nobody seemed to be against the principles established, but the application seemed to be extremely difficult and that bothers me a little bit. I think the parliamentary secretary asked you where the problem lies with

[*Traduction*]

M. Mackasey: Veuillez m'excuser, monsieur le président. J'essayais simplement de me souvenir de quelque chose qui était dans l'ancien Code du travail.

Monsieur MacIntosh, votre mémoire, très équitablement, appuie le principe d'un grand nombre de ces changements. J'apprécie notamment l'appui que vous donnez, à la page 2, à la prolongation à 120 jours du préavis de changements technologiques, et vous êtes le seul employeur à l'avoir fait.

Je connais peu de secteurs économiques qui connaissent une évolution aussi rapide que les banques. Je me trompe peut-être, mais partout où je vais, à chaque coin de rue, on trouve des guichets automatiques fonctionnant 24 heures sur 24. Vous envoyez vos relevés mensuels à temps, mais l'ancienne méthode valait encore mieux. Quoi qu'il en soit, vous êtes largement informatisés, et j'imagine que cette prolongation de 90 à 120 jours coûte cher à une banque, étant donné la rapidité des innovations technologiques. Que vous soyez disposés à l'accepter introduit dans votre mémoire une note très positive, à laquelle M. Murphy n'a pas rendu justice. Je trouve que vous avez accepté en principe une très grande partie de ce projet de loi.

Je partage votre point de vue sur le harcèlement sexuel. Je suis relativement nouveau au Comité et je ne comprends pas pourquoi la Commission des droits de la personne en donne une définition et le Code du travail, une autre. Je comprends très bien les difficultés que cela vous pose, et il me paraît très logique, pour le moins, que cette définition soit identique. Mais cela n'est que l'avis d'un profane, j'imagine.

Je voudrais vous poser une question de fond. Je crois connaître la réponse, mais j'aimerais que vous la disiez néanmoins. Est-ce que tous les employeurs qui relèvent de la compétence fédérale se sont rassemblés pour rédiger le même mémoire? Y a-t-il eu collusion? Vous ne semblez pas connaître la FETCO.

M. MacIntosh: La réponse est non, nous n'avons consulté aucun autre secteur de l'économie. Comme vous l'avez dit, nous n'avons disposé que de très peu de temps et nous n'avons aucune raison de nous allier à quiconque d'autre. Nous n'avons pas grand chose en commun avec les secteurs industriels.

M. Mackasey: Si je pose la question, monsieur MacIntosh, c'est que j'ai toujours nourri autant de respect pour les experts en relations de travail, qu'ils travaillent pour le côté patronal ou pour le côté syndical. Vous devez être bien armé pour faire face aux syndicats, et c'est normal. Ce qui me frappe en lisant tous ces mémoires qui nous ont été présentés jusqu'à maintenant, c'est que les employeurs font part des mêmes inquiétudes concernant certains principes bien intentionnés du projet de loi. Nous devrons examiner ces articles de très près, car vous faites tous état des mêmes difficultés, chacun pour votre compte, et cela est très important. La question, par exemple, du congé de maternité—c'est l'expression que l'on utilisait dans le temps, vous vous souviendrez—semble préoccuper pratiquement tous les employeurs. Personne ne paraît opposé au principe, mais l'application paraît susciter des difficultés, et cela m'inquiète un peu. Je crois que le secrétaire parlementaire vous a demandé quel problème pose cette réduction plutôt considérable de 12 à 3 mois et si vous pourriez peut-être

[*Text*]

the rather dramatic reduction from 12 months to 3 months, either a point, for instance, for getting cost where you could live with it as an experiment for a year or two or three or until regulations are practical. Perhaps a bill written in such a way that regulations could change the cut-off point. Is there a point at which you could live with it? Eight months, seven months six months? Obviously you do not think you could very well live with three months.

• 2120

Mr. Lomax: Mr. Mackasey, if I can respond to your question. My associate from the Royal Bank and I did not even get together until 45 minutes before this meeting, so not only has there not been collusion without with other representations here, but we have not really had an opportunity to talk among ourselves within our own industry.

Mr. Mackasey: That is a rarity.

Mr. Lomax: Contrary to public opinion, we frequently have our own positions.

Having said that, we believe that 12 months is working reasonably well; it does not cause any major impediments. To come to a finite quantum, whether it be seven, eight, nine—what the magic number is—we do not have an opinion on that. All we do feel is that 12 months be perceived as a legitimate minimum. There are plenty of employers—and I speak of our own industry—which already exceeded that minimum, but the question before us, I think, is whether the minimum should be increased to the point that it becomes onerous on the employer? The issue of maternity leave is something which we have all worked with very effectively. There have not been any major problems with this, but some of the areas in this bill give us great grief. The notion that a person can go on leave after three months of employment and virtually say to the employer: "I will come back some time" without giving any finite period, any notice, without giving you a clue of when you must displace the temporary worker, we think is unreasonable.

Mr. Mackasey: Of course this is at a time when there is a quiet revolution going on in your industry. In other words, your staff is, I suppose, on training for a fairly lengthy period of time or many hours of a day with some of this new equipment coming along. So you can run into the situation that the replacement for the person on maternity leave is there for a considerable period of time during which he or she must be trained. Then, at the end of that period, that training is lost and so is the person.

Mr. Lomax: That is right. In essence, what we see here is a person with nine months' training and experience, being displaced by a person with 90 days' employment. It does not somehow ring right.

The Vice-Chairman: Mr. Blenkarn, the last seven minutes. Sorry, Mr. Hawkes.

Mr. Mackasey: Time goes by very fast, Mr. Chairman. I have a few other things for the second round, if I may.

[*Translation*]

l'accepter à titre expérimental pendant deux ou trois ans. À partir de quel seuil ces dispositions deviendraient-elles acceptables? Peut-être pourrait-on le fixer par voie de réglementation. Serait-ce huit mois, sept mois, six mois? À l'évidence, trois mois ne vous paraissent pas acceptable.

M. Lomax: Je vais essayer de répondre à votre question, monsieur Mackasey. Mon associé de la Banque Royale et moi-même ne nous sommes rencontrés que 45 minutes avant le début de la séance, et il n'y a certainement aucune collusion dans nos interventions ici, et nous n'avons pas non plus eu le temps d'en parler entre nous dans Ie secteur banquaire.

M. Mackasey: C'est rare.

M. Lomax: Contrairement à l'opinion générale, nous formulons souvent des positions qui nous sont propres.

Cela dit, nous croyons que le seuil de 12 mois est à peu près raisonnable et ne nous crée pas de gêne majeure. Nous n'avons pas d'opinion précise quant à ce qu'il pourrait être, quel serait le chiffre magique. Nous pensons tout simplement que 12 mois serait un minimum légitime. Il y a déjà beaucoup d'employeurs qui font mieux dans notre secteur, mais faut-il imposer un seuil minimum qui finirait par coûter cher à l'employeur? La question du congé de maternité ne nous pose guère de problème en ce moment, mais certaines dispositions de la loi nous inquiètent énormément. La notion qu'une personne puisse partir en congé après trois mois d'emploi, en disant pratiquement à l'employeur: «Je reviendrai un jour» sans indiquer de date précise, sans préavis, sans que vous ayez la moindre idée du moment où vous devrez renvoyer l'employé temporaire qui fait le remplacement, est déraisonnable.

M. Mackasey: Tout cela pendant que se poursuit une révolution tranquille dans votre secteur d'activité. J'imagine que votre personnel consacre une bonne partie de son temps au recyclage, à se familiariser avec tout ce nouveau matériel qui fait son apparition. Evidemment, le remplacement de la personne en congé de maternité risque de durer un temps assez considérable, c'est-à-dire qu'il faudra former ce remplaçant ou cette remplaçante. Ensuite, cette formation acquise, le premier titulaire du poste revient et toute cette formation est perdue.

M. Lomax: Exactement. En fait, la situation que l'on aura ici, c'est qu'une personne ayant neuf mois de formation et d'expérience perdra sa place au profit d'une autre qui n'a que 90 jours d'emploi. Cela ne paraît pas juste.

Le vice-président: Monsieur Blenkarn, les sept dernières minutes sont à vous. Excusez-moi, monsieur Hawkes.

M. Mackasey: Le temps passe vite, monsieur le président. J'aurais d'autres questions pour le second tour, s'il vous plaît.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: Thanks for the brief. There is probably more new detail in this brief than you might imagine and I will be looking forward to the Minister's response to some of that detail.

I have a series of questions. Just in a general sense, do banks have probationary policies with new employees and if they do, is there a time period involved?

Mr. Lomax: Typically three months for nonmanagerial people. The bigger the job the longer the period.

Mr. Hawkes: Okay. If it were a manager's job it might be six.

Mr. Lomax: It might be.

Mr. Hawkes: That is the direction.

What generally is the bank's experience in terms of new employees relative to those that last a year versus those that do not? What proportion of your new employees last one year or longer?

Mr. Tucker: I guess we could answer it one way. Typically those employees who last one year, or more typically two years, stay with us forever.

Mr. Hawkes: Do you lose within the first year 30% of your new hires, or 20% or 40%?

Mr. Tucker: At one time we did; that is not occurring today.

• 2125

Mr. Lomax: I am afraid in some respects that is a function of the national unemployment rate.

Mr. Hawkes: I do not think I got an answer. Was it 20% or was it 40% at one time, and is it down to 10% or is it . . .

Mr. Tucker: At one time it was as high in some parts of the country as 30%. Today it would be less than 6%.

Mr. Hawkes: So your new hires tend to stay with you.

Is there an average training period for new employees? Is the training period one week, two weeks, four weeks for your non-managerial?

Mr. Tucker: If I can answer that question, I think Mackasey hit the nail on the head: almost continuous training is going on because of the changes that are occurring. In fact, the Royal Bank spends about $30 million per year on training alone. So it is very much a continuous process. We do not think in terms of one week and then the person is trained for a lengthy period of time. It just does not exist any more.

Mr. Hawkes: What proportion of your total wage or your total employee cost is in the benefit side rather than direct wages? Do the benefits represent 20% or 30% of wages?

[*Traduction*]

M. Hawkes: Je vous remercie de votre mémoire. Il y a là probablement plus d'éléments nouveaux que vous ne le pensez, et j'attends avec impatience les réponses du ministre.

J'ai plusieurs questions. De façon générale, est-ce que les banques imposent aux employés nouveaux des périodes de probation et, si oui, de quelle durée?

M. Lomax: En général, c'est trois mois pour les postes qui ne comportent pas de responsabilité d'encadrement. Plus le poste est élevé, plus la période est longue.

M. Hawkes: Bien. Dans le cas d'un directeur, cela pourrait être six mois.

M. Lomax: Peut-être.

M. Hawkes: C'est la tendance générale.

Quelle est la proportion de vos nouveaux employés qui restent en poste plus d'un an?

M. Tucker: On pourrait présenter les choses de la façon suivante: De façon générale, les employés qui durent plus d'un an, ou surtout plus de deux ans, restent chez nous pour toujours.

M. Hawkes: Combien en perdez-vous dans la première année; 30 p. 100, 20 p. 100 ou 40 p. 100?

M. Tucker: C'était le cas à une époque, mais ce n'est plus vrai aujourd'hui.

M. Lomax: Je crains qu'à certains égards, ce soit lié au taux national de chômage.

M. Hawkes: Je ne crois pas avoir obtenu une réponse. Était-ce 20 ou 40 p. 100 à l'époque, et est-ce maintenant 10 p. 100, ou est-ce . . .

M. Tucker: À une certaine époque, dans certaines parties du pays, le taux pouvait aller jusqu'à 30 p. 100. Aujourd'hui, il est de moins de 6 p. 100.

M. Hawkes: Donc, vos nouvelles recrues ont tendance à rester chez vous.

Y a-t-il une période moyenne de formation pour les nouveaux employés? Cette période est-elle de une, deux, quatre semaines, pour les secteurs autres que la gestion?

M. Tucker: Si vous voulez me permettre de répondre à cette question, je crois que M. Mackasey a frappé dans le mille: il se fait presque une formation continuelle, à cause des changements en cours. En fait, la Banque royale consacre environ 30 millions de dollars par année simplement à la formation. Nous ne pensons pas en terme d'une semaine et ensuite pendant longtemps. Cela ne se fait plus.

M. Hawkes: Quel pourcentage de votre masse salariale est consacrée aux avantages sociaux plutôt qu'à la réumunération? Est-ce que les avantages sociaux représentent 20, 30 p. 100 de la rémunération?

[*Text*]

Mr. Tucker: It is 26% with paid vacation.

Mr. Lomax: I would be comfortable with that figure as well for our own organization. When you sweep everything in you are probably in that ballpark.

Mr. MacIntosh: Could I just add that we are also the largest adult education employer in Canada.

Mr. Hawkes: What proportion are functionally illiterate? That is an aside.

One of the new pieces of information—you are laying it out here in a way nobody else has to this point—is the expectation that for this 41-week period you are expected to pay benefit packages for these people on leave and that there is no system to ensure that even the portion of it for which an employee is normally responsible can be collected by you. Can somebody give me an estimate of whether in that 41-week period that involves 100 hours, 200 hours or 500 hours for a single employee? If you have to put all that benefit money up front for 41 weeks, what are we looking at in the normal . . .

Mr. Lomax: I do not really think we can give you a quantitative answer. However, I would make an observation which I think is valid. In a situation like this, particularly where the individual may have already made the decision not to return, there will typically be a disproportionate expense for those benefits which are not socially unacceptable; i.e., if I go on leave and I am covered by dental I will ensure that during that leave, even if I am not coming back, my teeth are going to be first class. So there will be what is referred to in the trade as anti-selection against the carrier, clearly.

Mr. Hawkes: And if there is a break on the loan rate or something, that they have bigger loans . . . all of those things.

Mr. Lomax: We would not see loans as what has been covered here in the Bill, with due respect.

Mr. Hawkes: Okay.

Could you give us any sense of whether that is an addition $100 or $500? I do not have a handle on whether we are talking about $3 a week for 41 weeks or $1 a week for 41 weeks. You bring to our attention that you have this responsibility and that you have no way of collecting the employee's share, but you leave us with absolutely no sense of what we are talking about quantitatively. I recognize that you have managers and you have new employees and you have a lower range.

The Vice-Chairman: Last question.

Mr. Lomax: Perhaps Mr. Tucker has given the right model here: Say a $20,000 salary, reasonably, not a bad figure—26%, ten-twelfths of it, you have your number.

Mr. Hawkes: You would be talking about $4,000?

Mr. Lomax: No, I do not think so, not in terms of benefit expense that could be "exploited" during that period. But you

[*Translation*]

M. Tucker: Avec les congés payés, cela se chiffre à 26 p. 100.

M. Lomax: Je dirais que c'est à peu près la même chose chez nous. Si l'on inclut tout, c'est probablement assez juste.

M. MacIntosh: Puis-je simplement ajouter que nous sommes également l'employeur qui fait le plus de formation des adultes au Canada.

M. Hawkes: Quel est le pourcentage de vos employés qui sont des analphabètes fonctionnels? Soi-dit en passant.

Un nouveau renseignement—vous nous présentez les choses ici comme personne ne l'a fait encore—vous vous attendez à devoir payer, durant cette période de 41 semaines, les avantages sociaux des employés en congé sans avoir l'assurance de pouvoir récupérer la partie des frais pour lesquels un employé serait normalement responsable. Est-ce que quelqu'un peut me dire si cette période de 41 semaines comprend 100 heures, 200 heures ou 500 heures dans le cas d'un employé célibataire? Si vous deviez mettre la contrevaleur de ces avantages sociaux en réserve au début des 41 semaines, de combien s'agirait-il normalement . . .

M. Lomax: Je ne crois pas vraiment que nous puissions vous donner une réponse précise. Néanmoins, j'aimerais faire une remarque que j'estime valable. Dans une telle situation, surtout lorsqu'un individu a déjà décidé de ne pas revenir au travail, d'une façon générale, la dépense entraînée par ces avantages, acceptables par ailleurs socialement, est disproportionnée; par exemple si je vais en congé et que j'ai droit à un régime dentaire, je vais m'assurer pendant ce congé, même si je ne retourne pas au travail, que mes dents sont en très bon état. Donc, il y a ce que l'on appelle dans le métier, un préjugé défavorable contre l'assureur, c'est clair.

M. Hawkes: Si les taux d'intérêt tombent ou quelque chose du genre, s'ils ont des prêts plus importants . . . Tout cela.

M. Lomax: Les prêts ne sont pas prévus dans ce projet de loi, avec tout le respect que je vous dois.

M. Hawkes: Très bien.

Pouvez-vous nous donner une idée, s'agit-il de 100$ ou de 500$ de plus? Je n'arrive pas à voir si nous parlons de 3$ par semaine pendant 41 semaines ou de 1$ par semaine pendant 41 semaines. Vous attirez notre attention sur le fait que vous avez cette responsabilité et que vous n'avez aucune façon de percevoir la part de l'employé, mais vous ne nous donnez absolument aucune idée des sommes en jeu. Je comprends que vous avez des gestionnaires et que vous avez de nouveaux employés et que votre gamme est basse.

Le vice-président: Une dernière question.

M. Lomax: Peut-être M. Tucker a-t-il présenté le bon modèle; disons un salaire de 20 000$, c'est raisonnable, ce n'est pas un mauvais chiffre—26 p. 100, dix douzième de cette somme, et voilà vous avez le chiffre.

M. Hawkes: Vous parlez de 4 000$?

M. Lomax: Non, je ne crois pas, pas en ce qui concerne les coûts des avantages exploitables au cours de cette période.

[*Texte*]

certainly have a number which is in the hundreds if not in the low tens.

Mr. Hawkes: The other thing is that I just want to make absolutely sure that you are sure of what you are talking about. You have no doubts that because of the prohibition against prejudice while people are on leave, if somebody is eligible for a promotion and they just started that leave, and if they would have normally got that promotion, you read this Bill that you would have to leave that position unfilled for 30 weeks, 35 weeks, 40 weeks, whatever, until that person comes back and they have no requirement to let you know whether they are going to stay out the 41 weeks or they are going to stay out 2 or are going to stay out 5. You have no doubts that is what the legislation . . .

• 2130

Mr. Lomax: That is what the Bill says. We find that just unbelievable.

Mr. Hawkes: It seems a little astonishing.

The Vice-Chairman: Mr. MacIntosh and your group, thank you very much.

Mr. Murphy: By the way, Mr. Chairman, I was checking on something that I raised earlier, and the credit unions in Manitoba do come under the Health and Safety Act as far as the communities are concerned. So some of your competition at least have similar if not the same legislation.

Mr. MacIntosh: Well, that depends on what the Manitoba legislation is.

Mr. Murphy: I said similar. It is obviously not parallel in all respects.

Mr. MacIntosh: It is far from what the federal legislation is, far from it. Mr. Bachand, thank you very much, sir.

• 2132

• 2133

The Vice-Chairman: Order, please. I welcome Mr. Sam Hughes. Please introduce your group, and if you have any opening statement, go ahead.

Mr. Samuel F. Hughes (President, Canadian Chamber of Commerce): Mr. Chairman, thank you very much. I do have some brief opening remarks to make on behalf of the Canadian Chamber of Commerce, and at the conclusion of those remarks, with your indulgence, my colleagues, whom I will introduce in just a moment, would like to make one or two points each. Those points may well generate some useful discussion between your committee and our people. But I would like to thank you very much for having the opportunity to appear before you on the proposed Canada Labour Code amendments.

Let me introduce the members on our delegation. On my immediate left is Mrs. Diana Ferguson, President, the Chairman and Chief Executive Officer of Berwick Ferguson

[*Traduction*]

Néanmoins, le chiffre se trouve certainement dans les centaines sinon dans les dizaines.

M. Hawkes: Ensuite, j'aimerais m'assurer absolument que vous savez parfaitement de quoi vous parlez. Pour vous, il me fait aucun doute qu'en raison de l'interdiction du préjudice, en cas de congé, si quelqu'un a droit à une promotion et qu'il vient de prendre son congé, et s'il aurait normalement obtenu cette promotion, d'après le libellé du projet de loi, le poste devra rester non comblé pendant 30, 35 ou 40 semaines, par exemple, en attendant le retour de l'employé, qui n'est pas du tout tenu de vous faire savoir s'il va rester absent 41 ou simplement deux ou cinq semaines. C'est indéniablement ce que cette mesure législative . . .

M. Lomax: C'est ce qu'indique le projet de loi. Nous trouvons cela incroyable.

M. Hawkes: Cela semble un peu étonnant.

Le vice-président: Je remercie beaucoup monsieur MacIntosh et son groupe.

M. Murphy: Monsieur le président, j'ai vérifié une question qui a déjà été soulevée, et je peux vous dire que les caisses de crédit du Manitoba relèvent de la Loi sur la santé et la sécurité, en ce qui concerne les collectivités. Certains de vos concurrents ont au moins une loi semblable sinon la même.

M. MacIntosh: Cela dépend de ce qu'est la législation du Manitoba.

M. Murphy: Elle est semblable, comme je l'ai dit. Elle n'est évidemment pas identique à tous les égards.

M. MacIntosh: Elle est très loin de la loi fédérale. Monsieur Bachand, merci beaucoup.

Le vice-président: À l'ordre, s'il vous plaît. Je souhaite la bienvenue à M. Sam Hughes. Présentez-nous votre groupe, s'il vous plaît, et si vous avez une déclaration préliminaire, allez-y.

M. Samuel F. Hughes (président, Chambre de commerce du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président. J'ai quelques brèves remarques préliminaires à faire au nom de la Chambre de Commerce du Canada, et après ces remarques, si vous le voulez bien, mes collègues que je vais vous présenter dans un moment feront une ou deux interventions. Cela pourra créer une discussion utile entre le Comité et notre groupe. Mais je voudrais vous remercier d'abord d'avoir la possibilité de comparaître devant vous à propos des modifications proposées au Code canadien du travail.

Permettez-moi de vous présenter les membres de notre délégation. Assise tout de suite à ma gauche est M^me^ Diana Ferguson, présidente, qui est président directeur général de la

[*Text*]

Payroll (Canada) Limited; Ms Marsha Gordon, Policy Co-Ordinator with the Canadian Chamber of Commerce and one of our senior people; and Mr. Jack Whittaker, Q.C., with Fraser Beatty.

• 2135

Before I comment on the substance of the proposed amendments, I would like to take a moment to talk about the consultative process as it relates to the proposed Canada Labour Code amendments.

Our organization was very disappointed that a number of key provisions, which were introduced in mid-May, were new and were not part of the extensive consultations devised by other departments involving business and labour, which have occurred over the past year. We regret . . .

Mr. Hawkes: Can I interrupt just for one second?

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Is this the only written information we have?

Mr. Hughes: No, that is a news release. You should have a letter from the Chamber of Commerece to the Honourable André Ouellet.

The Vice-Chairman: They were sent to your office.

Mr. Hawkes: All right. I am sorry.

The Vice-Chairman: It is okay.

Mr. Hawkes: It has been a busy day.

Mr. Hughes: To continue on the subject of consultation, which was so successful in a number of other areas, we regret that we were given only one week to prepare for today's hearings. The purpose of consulting the public on proposed legislation should be to ensure that the broadest and best possible input is obtained before the proposals are passed into law. We emphasize that information from people who will be most directly affected has to be considered as being the most valuable. A general consultative process should also help foster consensus among the various groups affected and should, therefore, produce a better final product and one that has public understanding and acceptance.

The Chamber of Commerce believes the nature of the consultative process on the proposed amendments to the Canada Labour Code is not consistent with the government's strong commitment to consultation that has been so evident in the recent past and, in particular, that generated by the Minister of Finance.

Therefore, the Chamber of Commerce urges that the passage of the proposed amendments to the Canada Labour Code be delayed to allow the public an opportunity to study and comment on the proposals to the degree warranted by

[*Translation*]

Société Berwick Ferguson *payroll* (Canada) Limitée. Je suis également accompagné par M^me^ Marsha Gordon, coordonnatrice des politiques à la Chambre de Commerce du Canada et par M. Jack Whittaker, conseiller de la Reine, qui a à ses côté M. Fraser Beatty.

Avant de vous entretenir de la teneur des amendements proposés, j'aimerais prendre quelques instants pour vous parler du processus de consultation en ce qui concerne les amendements proposés au Code du travail du Canada.

Notre organisme a été très déçu de constater qu'un certain nombre des dispositions clés énoncées en mai étaient nouvelles et qu'il n'en avait pas été question lors des consultations négociées par d'autres ministères avec les milieux d'affaires, les syndicats, et qui se déroulent depuis un an. Nous regrettons . . .

M. Hawkes: Puis-je vous interrompre un instant?

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Ne nous a-t-on rien fourni de plus que ce document?

M. Hughes: Non, il s'agit d'un communiqué de presse. Vous devriez également avoir une lettre que la Chambre de commerce a envoyée à l'honorable André Ouellet.

Le vice-président: Ces documents vous ont été envoyés à vos bureaux.

M. Hawkes: Très bien. Je vous demande pardon.

Le vice-président: Il n'y a pas de problème.

M. Hawkes: La journée a été très occupée.

M. Hughes: Pour reprendre la question de la consultation, qui a donné de si bons résultats dans d'autres domaines, nous regrettons beaucoup que l'on ne nous ait accordé qu'une semaine pour nous préparer à la réunion d'aujourd'hui. L'objet de la consultation aurès du public au sujet de projets de loi devrait être d'assurer la meilleure et la plus vaste participation possible avant que les propositions formulées ne deviennent loi. Nous tenons à souligner que les renseignements fournis par ceux qui seront le plus directement touchés devraient être considérés comme étant les plus importants. Un processus de consultation général devrait par ailleurs favoriser la réalisation d'un consensus entre les différents groupes touchés et il devrait par conséquent aboutir à un meilleur produit final et en tout cas à un produit qui sera compris et accepté du public.

La Chambre de commerce est d'avis que la nature du processus de consultation entamé relativement aux amendements au Code du travail du Canada ne cadre pas avec l'engagement très ferme que le gouvernement a pris à l'endroit de la consultation et qui a été si évident dernièrement, et je songe notamment au processus mis en oeuvre par le ministre des Finances.

La Chambre de commerce vous exhorte donc à retarder l'adoption des amendements au Code du travail de façon à permettre au public de faire l'étude approfondie que méritent

[*Texte*]

their potential impact on the workplace, on women, and on the economy.

The Chamber of Commerce feels that amendments to thè Canada Labour Code are important, not only for the number of employees covered but for the potential impact on provincial changes.

With regard to the substance of the proposals, I would like to emphasize that the Chamber of Commerce is supportive of the proposed amendments to the sexual harassment provision. We believe the inclusion of the sexual harassment provision in the Canada Labour Code should increase awareness and educate people to the problem and to the fact that sexual harassment constitutes a legal offence. It should be ensured, however, that its application is consistent with the Canadian Human Rights Act and that steps are taken to streamline the application of the sexual harassment provision by the Human Rights Commission and Labour Canada.

The Chamber's most serious concerns are reserved for the proposed child care leave provisions. The Chamber, along with labour and government, is indeed supportive of equality of employment opportunity for women. The proposed amendments, however, in our view, would hinder the attainment of that equality. Women and men will be more than ever competing for the same jobs in all employment categories. Therefore, women with excessive and unnecessary legislative protection will find it difficult to compete with men. We believe that the 12-month qualifying period for child care leave is appropriate, since this is a generally accepted standard.

The lengthening of the child care leave by 24 weeks in practice will apply to women much more than to men. This suggests that the employer will potentially face the prospect of incurring extra costs in hiring women.

For instance, the employer will have to train the replacement employee and potentially the regular employee once she returns to work. We note that the costs involved increase the more complex the job is.

The extended child care leave will be particularly disruptive for small employers which, according to all projections, will be responsible for the bulk of new jobs created in the future. The disruptions will also be difficult for larger employees with many small locations, where a high degree of job specialization exists.

[*Traduction*]

ces propositions, vu l'incidence que celles-ci auront, si elles sont adoptées, sur le travail, sur les femmes et sur l'économie.

La Chambre de commerce est d'avis que les amendements proposés au Code du travail du Canada sont importants, à cause non seulement du nombre d'employés qui sont couverts mais de l'incidence qu'ils pourraient avoir sur les régimes provinciaux.

En ce qui concerne la substance des amendements, je tiens à souligner que la Chambre de commerce propose les amendements relativement aux dispositions en matière de harcèlement sexuel. Nous croyons que l'inclusion dans le Code du travail de dispositions sur le harcèlement sexuel devrait davantage sensibiliser les gens au problème et au fait que le harcèlement sexuel constitue un acte criminel. Il importe cependant que l'application de ces dispositions soit conforme à la Loi canadienne sur les droits de la personne et que des mesures soient prises par la Commission des droits de la personne et par le ministère du Travail en vue de resserrer l'application des dispositions en matière de harcèlement sexuel.

Les réserves les plus sérieuses de la Chambre de commerce concernent les dispositions en matière de congés accordés aux employés pour soins d'enfants. La Chambre de commerce, tout comme les syndicats et le gouvernement, appuie le principe de l'égalité des possibilités d'emploi pour les femmes. Or, les amendements proposés entraveraient selon nous l'accomplissement de cet objectif. Les hommes et les femmes se feront encore plus que jamais concurrence pour les mêmes postes et ce, dans toutes les catégories d'emplois. Dans ce contexte, si les femmes bénéficient d'une protection législative excessive, il leur sera encore plus difficile qu'auparavant de faire concurrence aux hommes. Nous pensons que la période d'admissibilité de 12 mois en ce qui concerne les congés pour soins d'enfants est tout à fait acceptable, car cela correspond à la norme généralement acceptée.

Le prolongement de la durée des congés pour soins d'enfants, la portant à 24 semaines, s'appliquera en pratique beaucoup plus aux femmes qu'aux hommes. Cela signifie que l'employeur s'expose au risque de devoir subir des coûts supplémentaires s'il embauche des femmes.

Par exemple, l'employeur devra former le ou la remplaçante de l'employée absente, et il est également possible qu'il soit obligé de former l'employée absente à son retour. Soulignons à ce sujet que les coûts concernés augmentent en proportion directe avec la complexité du travail à accomplir dans le cadre du poste.

Les congés prolongés pour soins d'enfants créeront des problèmes surtout pour les petits employeurs qui, d'après toutes les projections, seront ceux qui seront responsables de créer la plupart des nouveaux emplois à l'avenir. Ce changement poserait également des difficultés pour les employeurs plus importants qui ont plusieurs petits bureaux ou usines et chez qui il existe une très forte spécialisation dans les tâches.

[*Text*]

• 2140

The chamber believes employers should continue to have the right to assign returning employees to the same or a similar position in a suitable but not necessarily the same location.

We believe benefits for employees on child care leave should be negotiated through a collective agreement or be the established company policy.

The benefits provisions applicable to the Canada Labour Code should be clarified to ensure that they are in accordance with the above-stated principle.

About Section IV of the Labour Code, we support the principle that the employer should be required to provide a safe workplace for his or her employee. We believe the existing Canada Labour Code provisions provide adequate employee protection while accommodating employer needs. We are concerned that the changes proposed would place, in many instances, the employer in a position to provide an absolute guarantee of safety in spite of all reasonable efforts. We believe there is no need to require that safety committees and representatives be established in all workplaces employing more than five people. Such mandating will add to the administrative burden of, particularly, small companies. The chamber believes the present system, under which the Minister of Labour retains the right to require that a safety and health committee be established where circumstances so warrant, is appropriate and should be maintained. We note that under the existing system all employees, including those employed in small business, have the option of complaining directly to a Canada labour safety officer.

We are also concerned with the proposal to drop the word "imminent" in the right to refuse dangerous work, and that is not appropriate. This step would broaden the application of the provision of the right to refuse dangerous work to situations which might involve future rather than immediate risks to health. However, longer-term dangers should be dealt with through safety and health committees or by contacting labour safety officers, as provided in the current system.

The chamber suggests that in broadening the scope of the Canada Labour Code to include jurisdictions previously held by other bodies, such as the Department of Transport for shipping and other transportation modes, care should be taken to ensure that the administrative process is co-ordinated among Labour Canada and the other relevant organizations. This will promote both efficiency and safety.

[*Translation*]

La Chambre est d'avis que les employeurs devraient continuer d'avoir le droit d'affecter des employés qui reviennent de congé au même poste ou à un poste semblable dans un lieu approprié mais pas forcément dans le même bureau.

Nous croyons que les avantages des employés en matière de congé pour soins d'enfants devraient être couverts par les conventions collectives ou alors dans les règlements internes des sociétés.

Les dispositions en matière d'avantages prévues dans le Code canadien du travail devraient être éclaircies de façon à s'assurer qu'elles sont conformes au principe susmentionné.

En ce qui concerne la Partie IV du Code du travail, nous appuyons le principe en vertu duquel l'employeur devrait être tenu de fournir à ses employés un lieu de travail où ceux-ci peuvent travailler en sécurité. Nous croyons que les dispositions actuelles du Code canadien du travail offrent une protection adéquate aux employés tout en tenant également compte des besoins des employeurs. Nous craignons que les changements proposés, s'ils étaient adoptés, créeraient dans bien des cas des situations où l'employeur serait tenu de fournir une garantie absolue de sécurité, sans tenir compte de tous les autres efforts raisonnables qu'il aurait faits. Nous ne pensons pas qu'il devrait être nécessaire de créer des comités de sécurité et de mettre en place des représentants partout où le personnel comprend plus de cinq employés. Pareille mesure ne ferait qu'alourdir le fardeau administratif déjà lourd des sociétés, et notamment des plus petites. La Chambre de commerce est d'avis que le système actuel, en vertu duquel le ministre du Travail peut exiger qu'un comité d'hygiène et de sécurité soit créé lorsque les circonstances l'exigent, est tout à fait approprié et qu'il devrait être maintenu. Soulignons que dans le cadre du système actuel, tous les employés, y compris ceux qui travaillent pour de petites sociétés, ont la possibilité de se plaindre directement auprès d'un agent du Conseil canadien des relations du travail.

Nous sommes également préoccupés par l'amendement qui vise à éliminer le «imminent» dans l'expression «danger imminent» qui figure dans les dispositions relatives au droit d'un employé de refuser de faire un travail dangereux. Cela ne serait pas approprié, selon nous. Cela élargirait l'application de la disposition relativement au droit de refuser du travail dangereux à des situations où il serait plutôt question de dangers ou de risques futurs pour la santé que de risques immédiats. Cependant, les problèmes de dangers à long terme devraient être réglés par les comités d'hygiène et de sécurité ou alors par les agents de la sécurité au travail, comme le prévoit le système actuel.

La Chambre est également d'avis qu'en élargissant la portée du Code canadien du travail de façon à inclure des juridictions qui relevaient jusqu'à présent d'autres organismes, comme par exemple le ministère des Transports pour ce qui est du transport maritime et d'autres moyens de transport, il faudrait veiller à ce que le processus administratif soit coordonné par Travail Canada et dans les autres organismes concernés. Cela favoriserait et l'efficacité et la sécurité.

[*Texte*]

I would like to add two things: two reminders and a challenge. The reminders to the committee are that legislation passed in one environment, be it economic or social, is often applied in a totally different environment. Secondly, it is essential, I think, that the committee remember the overlay of the Human Rights Commission in what you are attempting to do.

The challenge that I leave with you is to place this particular legislation in a balance that relates common sense and political expediency. You run the risk of seriously damaging the employment opportunities of young people.

Having said that, I would like now to turn the chair over, if I may, for just a moment, to Mrs. Diana Ferguson, who has a point or two to make.

Mrs. Diana Ferguson (Partner, Canadian Chamber of Commerce): Thank you very much, Mr. Chairman.

I would like to reinforce one of the points that Mr. Hughes made. That is on the fact that the Canada Labour Code amendments have impact to a far greater extent than on the 600,000 employees . . . 600,000 odd; we have not done a final count—that it covers by law. When you see, and when the public sees, editorials and newspaper articles on a Canada Labour Code amendment, the perception is among Canadians that it covers them.

In my business—and I should give you a little bit of a briefing on what I am doing. We are dealing with companies that are having to deal with misperceptions by the public on the 24-hour extension of maternity leave that has been proposed. My firm advises employers on just about all aspects of any kind of employment law that affects anybody's pay cheque across Canada. Currently, our clients pay between 3.5 million and 4 million people across Canada, so that is a fairly large percentage of the labour force. But when people read in the paper that maternity leave has been extended under the Canada Labour Code, they automatically think it is applying to them. It is very, very difficult for somebody in Canada to realize that the Canada Labour Code does not apply to him or her, that the Ontario Labour Code may, or the Saskatchewan Labour Code may, or that of B.C., or Quebec, or whatever province he or she is in. These fine-line differences between federal jurisdiction employers and provincial jurisdiction employers is very difficult to explain to the public, and certainly the newspapers do not seem to be doing that. The perception is that maternity leave has been extended. As I say, we are already fielding questions on this, so I think something has to be done on that perception.

• 2145

Also, the Canada Labour Code amendments, depending on which side of the fence you are on, often are either an early warning system or an early bell ringing system of change to the provinces. Whatever you do does affect the provinces at some time; sooner or later they are going to have to react to it,

[*Traduction*]

J'aimerais maintenant ajouter deux choses: deux petits rappels et un défi. J'aimerais rappeler au Comité qu'une loi adoptée dans un milieu, qu'il soit économique ou social, est souvent appliquée à un milieu tout à fait différent. Deuxièmement, il est essentiel, il me semble, que le Comité se souvienne que la Commission des droits de la personne se penchera sur ce que vous allez faire.

Quant au défi que j'aimerais vous voir relever, le voici: saurez-vous équilibrer ce projet de loi de façon à accorder autant d'importance au bon sens qu'à l'opportunité politique. N'oubliez pas que vous courez le risque de diminuer très sérieusement les possibilités d'emploi pour les jeunes.

Cela dit, j'aimerais maintenant céder la place à M^me^ Diana Ferguson, qui aimerait souligner une ou deux choses.

Mme Diane Ferguson (associé, Chambre de commerce du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais souligner l'un des points qu'a déjà expliqués M. Hughes, notamment le fait que les amendements que vous allez apporter au Code canadien du travail n'ont pas uniquement une incidence sur les quelque 600,000 employés . . . Nous n'en avons pas le calcul précis . . . mais beaucoup plus de personnes seront couvertes par la loi. Lorsque le public lira dans les journaux et dans les revues des articles sur ces amendements au Code canadien du travail, il aura l'impression que cela couvrira tous les Canadiens.

Dans mon domaine . . . et il faudrait peut-être justement que je vous explique ce que je fais. Nous faisons affaire avec des sociétés qui éprouvent certaines difficultés parce que le public a mal compris ce prolongement de 24 heures des congés de maternité qui a été proposé. Nous donnons des conseils aux employeurs qui versent des chèques de paie au Canada et nous les renseignons sur tous les aspects pertinents de la législation de l'emploi. Actuellement, nos clients emploient de 3.5 à 4 millions de gens au Canada, ce qui représente une forte proportion de la main-d'oeuvre active. Toutefois, quand les gens lisent dans le journal que le Code canadien du travail prévoit un congé de maternité, ils s'imaginent immédiatement qu'ils sont concernés. Les gens ont beaucoup de mal à comprendre que les dispositions du Code canadien du travail ne s'appliquent pas à eux, que c'est plutôt le Code ontarien du travail ou encore celui de la Saskatchewan ou de la Colombie-Britannique ou du Québec ou d'une autre province. La distinction entre les employeurs qui relèvent des autorités fédérales et ceux qui relèvent des autorités provinciales est ténue et on a beaucoup de mal à l'expliquer au public. Les comptes rendus qu'on peut lire dans les journaux ne sont absolument pas utiles à cet égard. Les gens ont l'impression que le congé de maternité a été accordé et comme on nous pose déjà des questions, il faudrait y voir.

En outre, les modifications au Code canadien du travail sont souvent, suivant la perspective dans laquelle on se place, des prémonitions ou encore des alertes qui précèdent des modifications dans les provinces. Quoi qu'il se passe, les provinces s'en ressentent tôt ou tard et elles y réagissent. La réaction est

[*Text*]

copy you or go against you, but there is going to be a reaction. I ask you to remember that what you do does have an effect on a lot more than 5% of the labour force, particularly those employers and employees who are more than . . . under the regulated industries.

The other side is this: On some of the costs, again the perception has been—I have seen editorials—that in extending this benefit employers should not be concerned, because it is a no-cost benefit; there are not going to be any additional costs in extending maternity leave or pregnancy leave an additional 24 weeks.

If indeed, as has been proposed under the amendments, benefits are to be continued and the other provinces copy, I suggest to you that is definitely not a no-cost, that is a fairly substantial cost. Benefits right now are running at between 17% and 50% of pay-roll, and if they are going to be continued during the period of this leave, this is a substantial cost.

You are also talking about 41 weeks and reducing the qualification period. We can see a situation where somebody is going to have 41 weeks of leave, accumulate all kinds of benefits, including vacation—I am talking about more than third party carrier benefits—they may be off for 41 weeks, they may have put in three months; they are going to get three weeks, or whatever, paid vacation. This can create productivity problems with other employees. They are going to feel discriminated against. Also, is it fair?

As an employer—now I am reverting, and I am not necessarily speaking for the Chamber but I certainly am speaking as a small business employer—I am very concerned about the costs of employing people. Certainly I have an enormous respect and value for the people who work for my company and I would bend over backwards to satisfy their needs. But, as an employer, I feel I have to have some flexibility. I have to have some flexibility in being able to select who is a good employee and who is not a good employee.

• 2150

I feel gradually those rights, or so-called rights, as an employer are being reduced, whittled away; and it makes it not only harder for me to deal with an employee who is perhaps marginal at best, but it makes it very, very difficult for me to recognize and reward, compensate, and perhaps bring into my business those employees who really deserve the best kind of treatment. And it is those employees whom as a small employer—and I am sure that most small employers feel the same way—I am the most concerned with. I want to be able to recognize them. I do not want to be forced into it. I want to do it because they deserve it and because they have earned it.

I am sure I will have some other comments in response to your questions, but I believe Mr. Whittaker also has some points to make.

Mr. Jack Whittaker (Partner, Canadian Chamber of Commerce): Mr. Chairman, members of the committee, Mr.

[*Translation*]

inévitable: soit que les provinces imitent le changement soit qu'elles s'en dissocient. Je vous exhorte donc à vous rappeler que les mesures législatives adoptées ici touchent beaucoup plus que 5 p. 100 de la main-d'oeuvre active, notamment les employeurs et les employés qui se trouvent dans les secteurs non réglementés.

Il y a aussi l'envers de la médaille: on a pu lire dans les journaux qu'il n'en coûterait pas plus cher aux employeurs d'accorder cet avantage car il s'agissait d'un avantage sans frais. On a prétendu que le congé de maternité ou de grossesse prolongé de 24 semaines supplémentaires ne coûterait pas plus cher.

Si de fait, tel qu'on le propose dans les modifications, les avantages sont maintenus et si les autres provinces emboîtent le pas, ce sera à mon avis très coûteux. Les avantages sociaux représentent actuellement entre 17 et 50 p. 100 des salaires et si les salaires sont versés pendant le congé de maternité, ce sera fort coûteux.

On a également proposé 41 semaines et une réduction de la période d'admissibilité. On peut imaginer le cas d'une personne qui aurait 41 semaines de congé, qui continuerait d'accumuler tous les avantages, y compris les vacances, et je songe ici aux avantages qui ne sont pas fixes. Cette personne obtiendrait donc 41 semaines de congé et trois semaines de vacances payées tout en n'ayant travaillé que trois mois. On imagine que cela pourrait créer des problèmes de productivité chez les autres employés qui y verraient de la discrimination. Serait-ce juste?

Permettez-moi de cesser de vous parler au nom de la Chambre mais à titre d'employeur, de petit employeur. Je m'inquiète beaucoup des coûts que représentent les employés. Assurément, je respecte le travail des gens qui travaillent pour moi et je ferais l'impossible pour répondre à leurs besoins. À titre d'employeur cependant, il me faut une certaine latitude me permettant de déterminer qui est un bon employé et qui ne l'est pas.

J'ai l'impression qu'il y a une érosion graduelle de ce que l'on appelle les droits de l'employeur. D'une part, l'employeur trouve difficile de faire ce qu'il se doit dans le cas d'un employé qui est tout au plus marginal et d'autre part, il est de plus en plus difficile de reconnaître, de récompenser et de dédommager, voire d'embaucher, les gens qui méritent véritablement le meilleur traitement. À titre de petit employeur, et je suis sûr que la plupart des petits employeurs sont du même avis que moi, c'est du sort de ces employés-là que je m'inquiète. Je ne veux pas qu'on me force la main. Je veux pouvoir faire ce qu'il faut et donner à ces employés ce qu'ils méritent parce qu'ils l'ont bien gagné.

Je suis sûr que j'aurai d'autres choses à ajouter en réponse aux questions que vous me poserez, mais je crois savoir que M. Whittaker voudrait ajouter quelque chose.

M. Jack Whittaker (associé, Chambre de commerce du Canada): Monsieur le président, messieurs les membres du

[*Texte*]

Hughes referred to the support of the Canadian Chamber of Commerce on the matter of sexual harassment. I would like to raise with you in that context reservations that we have with the fact that as we read the legislation, there is nothing in there that indicates it is work-related, except perhaps by inference from the second branch of the definition in proposed Section 61.7. The problem then can be of what the employer can reasonably do in relation to circumstances that are not directly work-related on the one hand, or are not in fact arising from individuals who stand in a supervisory and subordinate relationship or a perceived relationship in that sense.

Given the obligation that is set forth for the employer to make every reasonable effort to ensure that sexual harassment is to be protected against as far as the employee is concerned, the problem is the effective means by which the employer can realistically police his obligations. It must flow that an obligation stated must have a reasonable means of being carried out, or the credibility of the obligor becomes in question.

I suggest that the initial branch of the definition relates really not to individual situations of an ordinarily social nature, which I am sure in our country in general are one of the usual sources of where people make contact between each other and between the sexes, which in time may flower into long-standing relationships. To what extent can the employer be expected or permitted, or even countenanced, to try to interfere in such matters, particularly where they are in a non-work-related environment? I suggest there is a concern in that aspect of the proposed definition.

Our obligations, we think, of course, should be those that can be perceived and understood to be clear. Bearing in mind that there is other federal legislation under the Canadian Human Rights Act which speaks to sexual harassment and that there should be, we submit, a clear distinction as to what particular body in fact will be enforcing any failures on anybody's part to meet appropriate requirements and responsibilities in that area, we submit that care should be taken to avoid what in effect would be duplication of jurisdiction, bearing in mind that, as we understand it, the Canadian Human Rights Commission has always felt it has paramount responsibilities in these matters, and it will decide whether or not in some other circumstance it may or may not decide not to pursue a claim or a complaint that was made.

So we urge you in that context to bear that in mind in your deliberations and review of the Bill. The other element goes to the various activities and requirements the employer is required to include in his policy statement concerning this matter, one of which is, to take all reasonable steps to prevent the existence and the occurrence of sexual harassment and, at the same time, to take steps to discipline when circumstances occur which in his judgment warrant it, or which he may be expected on the basis of the legislation to provide. There is a provision concerning confidentiality of information; that any information from a complainant will not be disclosed, other than for the purpose of investigation or for the purpose of determining what action should be taken. The problem of course is, as you will recall, that elsewhere in the legislation in

[*Traduction*]

Comité, M. Hughes vous a décrit l'appui que la Chambre de commerce du Canada donne aux dispositions concernant le harcèlement sexuel. Je tiens à vous faire remarquer cependant qu'à la lecture des dispositions législatives, on ne trouve rien qui indique que ce harcèlement a lieu en milieu de travail, sauf peut-être le libellé de l'article 61.7. On peut prévoir qu'un employeur soit impuissant si le harcèlement sexuel ne se produit pas en milieu de travail ou encore s'il s'agit de gens dont les rapports ne sont pas des rapports de supérieurs hiérarchiques à subalternes.

Étant donné que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour veiller à protéger ces employés contre le harcèlement sexuel, nous pensons qu'on ne lui donne pas les moyens efficaces pour assumer cette responsabilité de façon réaliste. Il faut donc qu'une fois cette responsabilité cernée, l'employeur ait les moyens de s'en acquitter à défaut de quoi les gens qui l'imposent perdent toute crédibilité.

Je pense que le premier paragraphe de la définition ne décrit pas des rapports sociaux habituels qui, dans notre pays, sont la source normale de contact entre les gens et entre les sexes, et qui peuvent éventuellement se transformer en rapports à long terme. Dans quelle mesure peut-on exiger d'un employeur qu'il permette ou qu'il tolère ou qu'il intervienne sur ce plan, surtout quand ces rapports n'ont rien à voir avec le milieu de travail? Nous nous inquiétons de cet aspect de la définition proposée.

Nous pensons évidemment que nos responsabilités devraient se limiter à ce qui est possible, à ce qui est clair. Compte tenu de l'existence d'autres lois fédérales, de la Loi canadienne sur les droits de la personne dont certaines dispositions ont trait au harcèlement sexuel, et compte tenu du fait que l'on devrait préciser très clairement quel organisme déterminera les exigences et les responsabilités de l'employeur à cet égard, nous pensons qu'on devrait veiller à ce qu'il n'y ait pas chevauchement des compétences. D'après notre interprétation, la Commission canadienne des droits de la personne a toujours revendiqué la première responsabilité en la matière et c'est elle qui décidera si la situation exige qu'il y ait enquête suite à une plainte dont elle a été saisie.

Voilà pourquoi nous vous exhortons à tenir compte de cela quand vous étudierez le projet de loi. Par ailleurs, on exige certaines choses de l'employeur qu'il devra inclure dans une déclaration de politique sur le sujet. On demande notamment à l'employeur de prendre toutes les dispositions raisonnables pour empêcher le harcèlement sexuel et, en même temps, on lui demande de prendre des mesures disciplinaires dans des circonstances qu'on lui laisse le soin de déterminer et la loi exige de lui qu'il définisse ces mesures disciplinaires. Il y a une disposition concernant le caractère confidentiel des renseignements, à savoir les renseignements d'un plaignant ne seront pas révélés, sauf pour les besoins de l'enquête ou pour déterminer s'il y a des mesures à prendre. Vous vous souviendrez que d'autres dispositions de la loi concernent les gens qui ne sont

[*Text*]

respect of individuals who are not covered under a collective situation, people, in the event of dismissal, can raise complaints, and they are entitled then to have their complaint of unjust dismissal brought before a tribunal under your legislation. In such an instance if employer is precluded from being able to disclose information necessary in order for it to defend whatever position or action it took, it obviously is put under a totally unfair set of circumstances. So in examining the restrictions and restraints that should be placed upon disclosure of information, I think we submit that the legislation ought not to foreclose the employer in its ability to meet its defence, bearing in mind, in the very nature of the kind of matter we are talking about, it perforce has to rely, no doubt, on information it gets from others. It is going to be a very unusual circumstance in which the employer itself will perceive and observe instances of what would be regarded as sexual discrimination or harassment in that sense.

[*Translation*]

pas régis par une convention collective. Ces gens, s'ils sont renvoyés, peuvent saisir un tribunal d'une plainte, invoquant qu'ils ont été congédiés injustement. Dans ces cas-là, l'employeur ne peut pas révéler les renseignements nécessaires pour justifier son attitude ou les mesures qu'il a prises, et cela est tout à fait injuste. Ainsi donc, quand vous étudierez les limites imposées à la divulgation de renseignements, il faudrait ne pas empêcher l'employeur de se défendre, tout en tenant compte que l'employeur, étant donné la nature de la situation, doit compter indéniablement sur des renseignements qu'il obtient de tiers. En effet, ce ne sera que dans des circonstances inusitées que l'employeur lui-même pourra constater un cas de discrimination ou de harcèlement sexuel.

• 2155

Turning then to the matter of safety and health, our concern in looking at the restructuring of the existing legislation which, we have the understanding is primarily intended, not really significantly to change the basic thrust of legislation, but perhaps to organize it better. As we read the legislation, it seems in many respects, to bring about what, as Mr. Hughes has pointed out, to be an absolute guarantee that the situation will in fact be safe in all respects with respect to the individuals, despite the fact that the employer has taken all reasonable steps to bring about such a result. Most employers being corporate entities rather than individuals, must act by the aegis of individuals and people. If the employer takes reasonable steps and seeks consciously to bring about an effect, if in the event that his best efforts should bring about an unfortunate result, we feel that is unduly onerous on the employer; but, not only that, bearing in mind that Proposed Section 105, I think it is, of the Bill, brings about an obligation on directors and officers and others who are deemed to be agents who perforce must function in some instances directly or in other instances mainly by general directions but without any reasonable ability or opportunity to know in fact what a particular situation is. It would seem to us Draconian and, we submit, unfair, to impose what really in effect is an absolute liability, on some senior official who has, through all reasonable efforts, tried to maintain a safe workplace, but by reason of the fact that something has gone wrong, some happenstance, has brought about a serious and unfortunate result.

We are aware that Bill says that in the case of a death or a serious injury, with respect to certain elements of the employer's responsibilities, defences are open to the employer if he can demonstrate that he has shown due care and diligence. In our respectful submission, that defence should be available in all of the aspects of the employer's obligations and be equally available to the individual, whether he be a director, a senior official or other agent who has acted in good faith and in a reasonable way.

Pour ce qui est de l'hygiène et de la sécurité, nous pensons que les modifications visent à restructurer plutôt qu'à bouleverser les dispositions législatives actuelles. Il s'agit d'une réorganisation. D'après notre interprétation, à plusieurs égards, M. Hughes l'a signalé, les dispositions de la loi veulent donner une garantie absolue que le milieu de travail sera sûr à tous les égards, pour les employés. Toutefois, on ne semble pas tenir compte du fait que l'employeur pourrait avoir pris toutes les mesures raisonnables à cette fin. La plupart des employeurs sont des personnes morales plutôt que des particuliers mais ce sont des particuliers qui prennent une décision. Si l'employeur prend les mesures raisonnables pour la protection de ses employés, et si malheureusement, malgré ses efforts, il échoue, nous pensons qu'on ne devrait pas le charger outre mesure. Nous vous signalons que l'article 105 proposé impose des responsabilités aux cadres qui sont considérés comme des agents qui doivent dans certains cas agir directement et dans notre cas se contenter de donner des directives. Cependant, ils doivent le faire sans être en mesure de connaître les détails d'une situation. Il serait donc draconien et injuste d'imposer une responsabilité absolue à l'employeur, à certains cadres supérieurs par exemple, qui ont tenté l'impossible pour offrir un milieu de travail sécuritaire où, malheureusement, quelque chose a fait défaut occasionnant un accident grave et déplorable.

Nous savons bien que les dispositions du projet de loi prévoient qu'en cas de mort ou d'accident grave, l'employeur peut être relevé de sa responsabilité s'il peut démontrer qu'il a fait preuve de la diligence et du soin qui s'imposaient. A notre humble avis, cette défense devrait être possible chaque fois que l'employeur a des responsabilités, et le particulier, qu'il soit cadre ou administrateur ou encore agent, devrait pouvoir y avoir recours en invoquant qu'il était de bonne foi et qu'il avait pris des mesures raisonnables.

[*Texte*]

• 2200

Turning to the matter of the family and maternity leave, our concern in a sense is that, first of all, there should not be a rigid obligation to return the individual precisely to the function and position that she carried out at the beginning of a leave. We must bear in mind that it can be as much as 41 weeks, in one fashion or another.

Perhaps some individuals, who may be relatively young when they enter the workforce, may, as a matter of family policy, have multiple numbers of children over a given period. Therefore, in some instances under this legislation, there can be a very, very minimal, relatively speaking, direct association with the workforce in respect of and in relation to those who will have to be put in their place to carry out the work that in fact must be done. When the individual comes back, after what I would submit is a very lengthy period . . . If you were to adopt such a duration, there can be and there is most likely to be not only the dislocations, on the one hand, but the inevitable inefficiencies of cost and the breaking down of the competitive obligations and structures that we have to face in this world today.

With respect to that, we submit there should not be a rigid obligation but any reasonable available job for which the individual is qualified. Bear in mind, given again any length of leave of absence, circumstances in the enterprise can change by reason of loss of business or business opportunities . . . There may be a lesser workforce in existence at the time the individual purports to come back to work as compared with the situation that occurred at the time she left on her leave. We submit that the legislation should take note of the reality that, if there is such a situation, the individual can only be expected to be redeployed in those situations where, by seniority and qualifications, the individual is able to do a job. Otherwise, the implication can be, from the legislation, that, somehow or other, the person returning from maternity leave has an elevated status over more senior people already in the job. We submit that sort of situation would be, we believe, unfair in terms of equity to other people and ought to be accommodated in the legislation.

We note also, in some instances, there is perhaps language in the legislation—for example, provision that contemplates where there might be, in the course of an individual's leave for family purposes, a reorganization of the enterprise, that changes in rates will have occurred. It would appear that one could read the language of the Bill in that context, as in effect saying that if such a thing occurred, the individual, on return to work from leave, is entitled to a retroactive lump sum payment of an amount that is based on the increased rates for work not performed, as if the individual had performed the work. We submit that care and scrutiny should be taken to the language, o avoid what I am sure is obviously not the intention of the Bill.

Those are my comments.

Mr. Hughes: Mr. Chairman, thank you very much for your indulgence. I am sure we are at the end of what has been a very long day for all of us and we are now in your hands.

[*Traduction*]

Quant au congé de maternité ou de maternage, nous demandons tout d'abord qu'il n'y ait pas d'obligation stricte de redonner à une employée les mêmes fonctions qu'elle assumait avant son départ. Il faut se rappeler que ce congé peut durer jusqu'à 41 semaines, suivant les éléments qui interviennent.

Certaines personnes, qui seraient entrées sur le marché du travail assez jeunes, pourraient avoir plusieurs enfants au cours de quelques années. Par conséquent, étant donné les dispositions de la loi, elles n'auraient pas de fait travaillé autant que d'autres qui les remplaceraient en leur absence. À leur retour, après un très long congé à mon avis . . . Si ce congé était aussi long, il pourrait se produire, et c'est tout à fait probable, non seulement des bouleversements d'une part mais également, inévitablement, des dépenses non rentables et un chamboulement des obligations et des structures compétitives qui existent actuellement.

A cet égard, on ne devrait pas exiger de l'employeur le même emploi mais un emploi comparable pour lequel la personne serait compétente. Quelle que soit la durée de l'absence, il faut se rappeler que la situation d'une entreprise peut changer s'il y a une baisse dans les affaires, si les débouchés sont moins nombreux . . . Il se peut que la main-d'oeuvre active soit moins nombreuse au moment où l'employé revient au travail. Nous estimons donc que le projet de loi devrait tenir compte de la réalité, et que l'on ne devrait exiger en période de creux qu'un emploi comparable, compte tenu de l'ancienneté et des compétences. À défaut de cela, il pourrait se produire qu'une personne revenant d'un congé de maternité jouisse d'un statut supérieur à ses collègues qui n'ont jamais quitté leur emploi. Cela serait à notre avis injuste et les dispositions du projet de loi devraient en tenir compte.

Dans certains cas, le libellé des dispositions législatives, par exemple, il faudrait des dispositions qui tiennent compte de la réorganisation d'une entreprise, du changement des barèmes de salaires, en l'absence d'une personne qui aurait pris congé pour des raisons familiales. D'après le libellé actuel, cette personne, après un congé, aurait droit à un paiement forfaitaire rétroactif calculé d'après des taux correspondant à du travail non accompli. Il faudrait donc revoir le libellé du projet de loi pour éviter d'imposer des obligations qui de toute évidence n'étaient pas l'intention du rédacteur.

Voilà, j'ai terminé.

M. Hughes: Monsieur le président, merci de votre indulgence. Nous terminons une rude journée de travail, pour vous comme pour nous, et nous répondrons à vos questions.

[*Text*]

• 2205

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes for the next 10 minutes.

Mr. Hawkes: Thank you. It is going to be a longer week.

First of all, an apology from Mr. Wenman. He is our critic, as you know, and you are the only group of witnesses he is going to miss all week. It is unfortunate. But he wanted me to apologize. He will read the transcript and catch up before we get to clause by clause.

I am going to ask two or three questions he usually asks in one form or another. As a committee under considerable pressure, and you have mentioned the pressure you feel in preparing your submission, one of the things we are anxious to do is to have some of the witnesses at least give to us, by 3.30 p.m., Thursday, some specific wording for amendments, for deletions, or whatever.

You have raised problems with us. But somehow or other we are going to get into a process starting at 3.30 p.m. on Thursday where, if we do not have the specific wording to change things and straighten some situations out, we are going to be in more trouble and we are likely to make more mistakes. So we throw that out as an invitation. We would like some sense as to whether or not you feel you might be in a position to accept that invitation and get one, two, three things of that kind to us by Thursday.

Mr. Hughes: I cannot give you a specific answer, Mr. Hawkes, except to say that we indeed will do what we can to put our comments into language that would be appropriate to the Bill and get them into your hands by 3.30 p.m. Thursday. It is extremely short notice. But, in any event, the transcript, because Mr. Whittaker is Queen's Counsel, should serve part way to suffice, because he chooses his words with great care, whereas the rest of us are laymen.

Mr. Hawkes: Specifically, the witnesses just before you was the bankers group. I guess the number they gave us was that their benefit packages are about 26% of wages; and Mrs. Ferguson tells us that in her experience, which is a much larger group of employees, it varies from 17% to 50%.

Mrs. Ferguson: Bankers are not noted for extraordinary generosity.

An hon. Member: Twenty-six per cent is very little. It is not very much.

Mrs. Ferguson: No, it is not.

Mr. Hawkes: I would be particularly interested in some wording related to this benefit issue, because you bring to our attention as a witness something that intuitively is correct. If you have 20 employees in a situation and one gets favoured status over the other 20, you can have a very destructive problem in your whole organization very quickly which is something very hard to overcome. We are getting more indication, I think, as the witnessing unfolds that there is something really very special being done for people in the maternity leave or child care provision. I would like a little more detail from some witness somewhere along the way as to

[*Translation*]

Le vice-président: Monsieur Hawkes, vous avez 10 minutes.

M. Hawkes: Merci. La semaine sera rude aussi.

Tout d'abord, je vous transmets les excuses de M. Wenman. C'est notre critique, comme vous le savez, et vous êtes les seuls témoins qu'il n'entendra pas cette semaine. C'est malheureux. Il m'a demandé de vous prier de l'excuser. Il lira le compte rendu pour se familiariser avec ce que vous avez à dire avant l'étude article par article.

Je vais vous poser deux ou trois questions, car ce sont les questions qu'il pose habituellement. Nous sommes un Comité, nous sommes très pressés, comme vous du reste, car vous avez dit que vous n'aviez pas eu beaucoup de temps pour préparer votre mémoire. Nous souhaitons ardemment que nos témoins nous donnent d'ici à jeudi 15h30, le libellé précis sur ce qu'il faudrait retrancher du projet de loi.

Vous nous avez exposé certains problèmes. Indubitablement, jeudi à 15h30, il nous faudra avoir le libellé précis de certains amendements pour redresser certaines situations à défaut de quoi, ce sera un véritable gâchis, nous commettrons des erreurs. Nous vous invitons donc à le faire. Nous voudrions que vous nous disiez si vous serez en mesure de répondre à notre demande, c'est-à-dire de préparer deux ou trois amendements d'ici à jeudi?

M. Hughes: Monsieur Hawkes, je ne puis que vous dire que nous allons faire l'impossible pour traduire en langage juridique nos préoccupations concernant le projet de loi. Nous essaierons de le faire d'ici à jeudi 15h30. Le délai est très court. De toute façon, M. Whittaker étant conseiller de la Reine, le compte rendu de la séance devrait suffire car il a choisi ses mots, contrairement à nous qui ne sommes pas spécialistes.

M. Hawkes: Les témoins qui ont comparu avant vous étaient des banquiers. Ils nous ont dit que les avantages représentaient environ 26 p. 100 des salaires versés. M^me^ Ferguson, qui représente un groupe beaucoup plus important d'employés, nous a dit que cela variait entre 17 p. 100 et 50 p. 100.

Mme Ferguson: Les banquiers ne sont pas réputés pour leur générosité.

Une voix: Vingt-six pour cent, c'est très peu.

Mme Ferguson: Non, pas du tout.

M. Hawkes: J'aimerais obtenir un libellé concernant les avantages car vous avez soulevé des questions qui me semblent, intuitivement, justes. Si sur 20 employés, un a un statut plus favorable, cela peut être très néfaste pour l'entreprise, cela peut être très difficile à surmonter. Au fur et à mesure que nous entendons les témoins, nous constatons que l'on réserve un traitement très spécial aux gens qui prennent un congé de maternité ou de maternage. Je voudrais que les témoins nous disent ce que nous pourrions faire pour que les avantages soient répartis de façon un peu plus équitable.

[*Texte*]

what we should be doing about that benefit package to sort of even out the deck.

Mrs. Ferguson: May I speak to that, Mr. Chairman?

The Vice-Chairman: Yes.

Mrs. Ferguson: I believe that specifically the chairman would think that ... Again, if this leave, which is a social contribution in a sense that employers and employees are making jointly, employers by granting the leave—and regardless of any benefit considerations there are still enormous costs connected with that leave—we believe the costs of maintaining any benefits under the employment situation really should be borne by the employee, not the employer.

Now, whether this is contributions to the pension plan ... I notice they make a special provision for pension health, and I believe it is disability. They have not specified what health. That covers a myriad of programs. I mean, it could be a physical fitness program. It could be dental plans. It could be extended health. It could be the Ontario health or provincial health plans, it could be any number of different things, but there are all costs involved. I would think that at the beginning of the leave the employee perhaps should make a deposit against those costs which can be reduced as leave is taken. If there is anything left over, it can be refunded to her, or if she does not return or makes known that she is not going to return, it can be refunded to her; or when she does return, if there is something owing, then she can make it up. I think that could be worked out administratively, but I think the legislation must be very specific about what benefits are you talking about because in addition to those, as I call them, third-carrier or third-party carrier benefits, for example on life insurance and extended health, there are also the other ones. For example, the paid holiday provisions, the paid vacation provisions are different. There may be education leave provisions. There could be a number of other provisions, which companies are getting into and more and more creatively as time goes on.

• 2210

There is an enormous movement at this stage, in what has been popularly labelled as the post-industrial society, for employers to look for more and more creative ways of rewarding, compensating, educating and training their employees. This movement has already started. It is going to become more and more individualistic as time goes on; as the individual needs of employers and employees are more clearly defined, both sides know where we are going a little better. I think the legislation has to be very, very clear, that it does not necessarily give somebody who is raising a family a better position in terms of benefits and seniority than others who may have made a conscious decision, or it may have been an accident of nature that they are not raising families.

[*Traduction*]

Mme Ferguson: Monsieur le président, puis-je répondre à cette question?

Le vice-président: Volontiers.

Mme Ferguson: Je pense que le président ... Si ce congé, qui représente une contribution sociale, que font les employeurs et les employés conjointement, les employeurs accordant le congé—et oublions un instant les coûts faramineux que cela représente—il faudrait que le coût de ces avantages soit assumé par l'employé, et non pas par l'employeur.

Quant aux cotisations au régime de pension ... Je remarque qu'il y a une disposition spéciale pour les pensions et je pense qu'il s'agit de la validité. On ne précise pas. Il y a donc toute une gamme de programmes en cause, du régime de culture physique au régime dentaire et tout cela pourrait être considéré comme faisant partie de la santé. Il pourrait s'agir du Régime de santé de l'Ontario ou de tout régime provincial, il pourrait s'agir de plusieurs autres éléments, mais tous entraînent des frais. Peut-être y aurait-il lieu, au début du congé, de demander à l'employé en garantie contre ces frais de faire un dépôt lequel serait réduit au fur et à mesure du congé. S'il reste quelque chose, on pourrait le lui rembourser, ou si elle ne revient pas travailler ou si elle dit qu'elle ne va pas revenir travailler, on pourrait le lui rembourser; ou si elle revient, s'il y a un montant dû, elle pourrait le rembourser. Je crois qu'on pourrait en mettre au point les détails administratifs, mais j'estime que la loi doit être très précise quant aux avantages visés, car outre ces avantages que j'appelle tiers ou des tierces parties, par exemple l'assurance-vie et le régime de santé élargi, il y en a encore d'autres. Par exemple, les dispositions sur les congés payés sont différentes. Il peut exister des dispositions sur les congés d'étude. Il peut y avoir plusieurs autres dispositions qu'offrent de plus en plus les entreprises, qui font preuve de plus en plus d'imagination avec le temps.

Il y a un mouvement marqué, à notre époque, dans ce que l'on a appelé d'une façon générale la société post-industrielle, chez les employeurs de rechercher des façons de plus en plus imaginatives de récompenser, d'indemniser, d'instruire et de former leurs employés. Le mouvement a déjà commencé. Il deviendra de plus en plus individuel avec le temps; au fur et à mesure que les besoins individuels des employeurs et des employés se trouveront plus clairement définis, les deux parties sauront un peu mieux où nous allons. Je crois que la loi doit être extrêmement claire de façon à ne pas nécessairement accorder à quelqu'un qui élève une famille une meilleure situation au niveau des avantages et de l'ancienneté qu'à quelqu'un d'autre qui a pris la décision en connaissance de cause ou qui peut être victime d'un accident de la nature et qui ne va pas élever une famille.

[*Text*]

If we want to be equitable, we have to really look at it very carefully and make sure that we are equitable to all.

We do not want to create a backlash situation, and I have to underline this. Speaking personally, I have been on the receiving end of discrimination. I think most women my age—which I am not going to go into—have been on the receiving end of discrimination. But most of us also feel that the way to solve it is to not go over on the other side, to not create so many protections and benefits for women that human beings are discriminated against.

So this is an area I feel the Canada Labour Code can really get into and really do a service for the entire country, because you are leaders in this. There are a lot of provinces that are going to take direction. A lot of provinces are going to be too lazy to create their own legislation; they are going to copy yours. God knows that happens. So we must be very, very careful to set the right example, and equity is the most important thing, but it has to be equity for all.

Mr. Hawkes: Thank you for that.

The last question I will direct to Mr. Whittaker. In that I did not catch the beginning of the last point, I would like just a little clarification. You are suggesting to us that in the way this is worded somebody who returns from leave could have a reasonable case against an employer for some kind of additional income for work they did not do because the rates went up. Could you just run over part of that again because that is a brand point in any testimony we have had.

• 2215

Mr. Whittaker: Yes. I guess I was referring to proposed Section 59.51(3). In that instance it is dealing with the individual, as I read it, who is on leave during a period when as a result of a reorganization of the establishment increases in wages and benefits are implemented. In that circumstance it says that the employee on return from leave is, on being reinstated, under this proposed section to receive the wages and benefits the employee would have been entitled to receive had that employee been working when the reorganization took place.

I think some enterprising individual might construe that as an unqualified right to receive money on the basis of increases by reason of a reorganization, even though that individual has not been working, on the basis that if she had been working what would she have received . . . and presumably, on the basis of an ordinary work-week, a normal work-work, for the number of weeks away, and thereby claim a lump-sum payment as if in fact it was equivalent to a paid leave of absence for purposes of the family.

Mr. Hawkes: If we make the assumption that the intention was that when you come back you start at the new rate, can you fix up a wording for us that would meet that intention?

[*Translation*]

Si nous voulons être équitables, il nous faut nous pencher sur la question avec grand soin et nous assurer que nous sommes équitables pour tous.

Nous ne voulons pas créer un ressac et je tiens à le souligner. Je peux vous dire, à titre personnel, que j'ai fait l'objet de discrimination. Je crois que la plupart des femmes de mon âge—sujet sur lequel je ne m'attarderai pas—ont été victimes de discrimination. Néanmoins, la plupart d'entre nous ne pensent pas que la façon de régler la situation c'est de passer d'un extrême à l'autre, de créer un si grand nombre de protections et d'avantages pour les femmes que les être humains feront l'objet de discrimination.

J'estime donc que le Code canadien du travail peut vraiment s'attaquer à la question et vraiment rendre service au pays tout entier, car vous êtes des chefs de file dans ce domaine. Il y a beaucoup de provinces qui vont suivre votre initiative. Beaucoup de provinces sont trop paresseuses pour créer leur propre loi; elles vont copier la vôtre. Dieu sait que c'est ce qui se passe. Il nous faut donc prendre garde de donner le bon exemple, que le plus important c'est la justice, mais la justice pour tous.

M. Hawkes: Merci.

Je vais poser ma dernière question à M. Whittaker. Je n'ai pas entendu le début du dernier point, et j'aimerais donc simplement une précision. Vous nous dites que selon ce libellé, un employé qui revient après un congé, pourrait avec un certain succès faire valoir que son employeur lui doit un revenu supplémentaire pour du travail qu'il n'a pas fait, parce que les taux ont augmenté. Pourriez-vous simplement reprendre cet aspect, car c'est tout à fait nouveau par rapport aux témoignages que nous avons entendus.

M. Whittaker: Oui. Je parlais du nouveau paragraphe 59.51(3). Il est question, si je ne me trompe, d'un employé qui prend congé pendant une période de réorganisation suite à laquelle les avantages et les salaires accordés sont augmentés. D'après ces nouvelles dispositions l'employé en question, à son retour au travail, doit bénéficier des mêmes avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté travailler.

Certains chefs d'entreprise y verront peut-être un droit tout à fait injustifié à réclamer certains montants, correspondant aux augmentations consécutives à la réorganisation, même si cette personne n'a pas travaillé pendant ce temps, et en faisant le calcul comme si . . . sans doute sur la base de la semaine de travail normale, et en multipliant par le nombre de semaines; la personne pourra alors réclamer une somme forfaitaire, comme dans le cas d'un congé payé pour raisons de famille.

M. Hawkes: Si nous supposons que l'intention du législateur était que l'on puisse reprendre le travail au nouveau barême, pourriez-vous nous proposer un libellé qui en tienne compte?

[*Texte*]

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey, the next 10 minutes.

Mr. Whittaker: I suppose it would be on the basis that the employee will be entitled to be paid at the rate for work performed of wages and benefits that she would have been entitled to had she been working at the earlier time. If one puts in the words "be paid for work performed", then obviously any work not performed would not fall within that way. I suggest that might be a means of dealing with it.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Thank you.

Mr. Hughes.

Mr. Hughes: Sir.

Mr. Mackasey: How are you tonight?

Mr. Hughes: Fine, Mr. Mackasey. Thank you.

Mr. Mackasey: I do not know where to begin, frankly. I do not want to get into a philosophical argument with . . . Rutherford, is it? I have forgotten . . .

Mrs. Ferguson: Mrs. Ferguson.

Mr. Mackasey: Ferguson.

Mrs. Ferguson: You can call me Diana.

Mr. Mackasey: I would like to do that.

We have no control over editorials. There is not much we can do if people at this late stage in industrial relations—I do not mean you, of course . . . cannot distinguish between federal legislation and provincial legislation. We cannot pattern our behaviour, our legislation or our policies on the inability of the newspapers to articulate fairly and honestly and above board.

I do not buy your concept, if I may, that we are the leaders in everything. I used to be the Minister of Labour. At present the lowest minimum wage in Canada is in the federal field. We hardly lead. We are away behind. I am not suggesting that we should raise it, so do not get excited.

That mythology that the federal government establish a standard which everybody comes up to and then we move higher and higher just is not the case. The federal government is very vulnerable in all parts of the country. We do not try to create expectations, and I mention simply the minimum wage as an example. It is the lowest in the country. We have hardly led the provinces into excessive generosity in the field of the minimum wage, for instance.

I liked some of your points here. I share your concern about what Mr. Whittaker mentioned about proposed Section 105. I think it is atrocious. He used the word "Draconian". I will share that with you. I have already said so, and I would presume that the officials would have a good look at that to

[*Traduction*]

Le vice-président: Monsieur Mackasey, les 10 minutes suivantes.

M. Whittaker: Je suppose qu'il suffirait d'ajouter que l'employé aura le droit aux augmentations pour tout travail effectué. Si l'on ajoute les termes «soit rémunéré pour le travail effectué», cela de toute évidence exclut toute période chômée. Cette proposition répond peut-être à votre question.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Merci.

Monsieur Hughes.

M. Hughes: Bonsoir monsieur.

M. Mackasey: Comment allez-vous?

M. Hughes: Bien, monsieur Mackasey. Merci.

M. Mackasey: Je ne sais véritablement pas par quoi commencer. Je ne veux pas ici entrer dans une discussion sur les principes avec . . . Rutherford, n'est-ce pas? J'ai oublié . . .

Mme Ferguson: M^me^ Ferguson.

M. Mackasey: Ferguson.

Mme. Ferguson: Vous pouvez m'appeler Diana.

M. Mackasey: Cela me ferait plaisir.

Nous n'avons aucun contrôle de ce qui est écrit dans les éditoriaux. Nous ne pouvons donc pas faire grand-chose lorsque, à cette étape extrêmement avancée du processus des relations industrielles—ça n'est pas de vous que je parle, bien sûr—on confond encore entre le domaine de compétence fédérale et celui de la loi provinciale. Nous ne pouvous tout de même pas nous adapter, dans nos lois ou dans nos politiques, à l'incapacité de certains journaux à formuler clairement et honnêtement, de façon à ce que tout soit limpide.

Je ne suis pas d'accord avec vous, si vous le permettez, pour dire que nous sommes toujours ceux qui donnent le ton. J'ai été ministre du Travail. Or, en ce moment, le salaire minimum le plus bas, au Canada, est celui du domaine fédéral. Il est donc difficile de dire que nous menons le train. Nous sommes au contraire bien à la queue. Mais n'allez surtout pas croire que je suis en train de proposer ici des augmentations.

Il n'est absolument pas vrai—comme on voudrait souvent le croire—que le gouvernement fédéral fixe une norme, à laquelle tout le monde doit s'ajuster à la hausse, et qu'ensuite nous continuons d'augmenter. La situation de l'administration fédérale, du nord au sud et de l'est à l'ouest du pays, est très précaire. Nous ne tenons absolument pas à susciter des espoirs infondés, et c'est pour cela que je parlais du salaire minimum, pour exemple. Le nôtre est le plus bas du Canada. Dans ce domaine, donc, nous n'avons certainement pas contraint les provinces à faire preuve d'une générosité immodérée.

J'ai beaucoup aimé certains de vos arguments. Et notamment je partage vos préoccupations, telles que M. Whittaker les a exprimées, à propos de l'article 105. C'est une disposition scélérate. Il a utilisé le terme «draconienne». Je partage votre point de vue. Je l'ai déjà dit, et je suppose que les hauts

[*Text*]

make sure that some well-intentioned employee is not made the goat under the law or is afraid to carry out his work in case he makes an honest error and that somehow ends up in the courts and he has to pay a fine. I think the department will look at that.

• 2220

My own view, and I am new to the committee, is that, if this Bill is to get through, the Minister is going to have to accept some amendments. I think the amendments will not delay the Bill, I think the amendments could speed up its passage. One of the amendments could be, and I can talk only for myself, on the rather dramatic—I use the word dramatic for want of a better word—jump from twelve months to three months. That seems to be a very big jump, based strictly on the experience of the twelve months. This is one that I would hope, as a rather independent minded person, that the government might want to look at.

They may look at it and say: Get lost, Mr. Mackasey. But I do think when we hear, as we have today, a constant stream of employers, many of whom are known to be very enlightened employers—if there are such things—who are concerned . . . They are concerned not too much about the cost, although cost is awfully important, but about what is set into motion with the three-month period and the training bit in the nine months, when you come back, whom you displace, the problems of where. Is it to be to the exact job? The same location? What happens if the job you had has become not only redundant, but the company has decided to get rid of that particular part? I do not have to tell you . . . That worries me, I can see the problem going on and on.

I am not condemning the legislation, on the other hand, but the purpose of these hearings, I presume, is to improve legislation. That is why Mr. Hughes was uncharacteristically angry, when he began, about the apparent lack of consultation. Ministers do not usually ignore The Chamber of Commerce; it is a very important voice, because it represents some very small people in the group, including drugstore owners and all the way up. It is a very representative organization and we take it very seriously.

I think, Mr. Hughes, you have strengthened the concerns of other employers, not only on the principle of the twelve months or the child-care leave, but on the qualifying period and I think the department would want to look at it.

I am not as concerned as you are—if I may, Sam—about the dropping of the word imminent. I was, and I argued today with the unions that the unions would be better off with the word imminent in. It puts everybody into action, focusing on something that is imminent in the way of safety; let us get it

[*Translation*]

fonctionnaires y regarderont encore à deux fois, afin d'éviter qu'un employé bien intentionné ne soit pas injustement pénalisé par la loi, ou ne soit pas gêné dans l'exécution de sa tâche, par la crainte de faire une erreur—en toute bonne foi—qui le conduirait devant les tribunaux et le ferait condamner à une amende. Je pense que le ministère va réexaminer ce point.

De mon point de vue, et je suis nouveau à ce Comité, le ministre aura certainement à accepter certains des amendements avant que le projet de loi ne soit adopté. Je ne crois pas que cette procédure de remaniement nous retardera, je crois au contraire qu'elle pourrait très bien en accélérer l'adoption. L'un de ces amendements pourrait, mais je parle ici en mon propre nom seulement, porter sur cette réduction plutôt brutale—j'utilise ce terme faute de mieux—de douze à trois mois. La différence semble énorme, et tenir compte uniquement de l'expérience qui a été faite de la période des douze mois. Très objectivement, je pense que le gouvernement pourrait peut-être revoir cela.

C'est peut-être ce qu'ils feront, pour finalement me dire d'aller voir ailleurs. Mais tout de même, lorsque l'on a écouté, comme nous l'avons fait aujourd'hui, tous ces employeurs dont certains sont véritablement éclairés—si cela peut exister—nous faire part de leurs préoccupations . . . Ce ne sont pas tant les questions de coûts qui les préoccupent, même si c'est un aspect très important de la question, que les complications inhérentes à l'application de cette disposition, y compris la question de la formation qu'il aura fallu dispenser pendant neuf mois, le problème de la personne qu'il faut déplacer au retour de l'employé, etc. Faut-il que l'employé retrouve exactement le même poste? Au même endroit? Que se passe-t-il si ce poste s'est avéré faire double emploi, ou si la société a décidé de le supprimer? Je n'ai pas besoin de vous dire . . . Tout cela m'inquiète également, et je vois quelle série de difficultés s'annonce.

Je ne suis pas en train de condamner le projet de loi, et je suppose que ces audiences sont là pour que nous puissions l'améliorer. C'est ce qui explique la colère tout à fait peu caractéristique de M. Hughes, lorsqu'il a pris la parole, et qu'il s'est plaint du manque de consultation. Les ministres n'ont pas l'habitude de laisser la Chambre de commerce de côté; son point de vue est extrêmement important, puisqu'elle représente également celui de petits entrepreneurs, y compris les propriétaires de pharmacies, etc. C'est un organisme extrêmement représentatif, et nous le prenons très au sérieux.

Je pense, monsieur Hughes, que vous avez exprimé avec force les préoccupations des autres employeurs, non seulement sur le principe des 12 mois ou du congé pour soins d'enfants, mais également sur cette question de la période ouvrant doit à ces avantages, et je suppose que le ministère acceptera de réexaminer ce point.

Sam—si vous me permettez—je ne suis pas aussi préoccupé que vous l'êtes par la suppression du terme «imminent». Devant les syndicats, j'ai défendu aujourd'hui le point de vue selon lequel il serait préférable, dans leur propre intérêt, que ce terme soit conservé. En effet, l'imminence du danger alerte

[*Texte*]

over with and out of the way. But I felt a lot better when I read the definition, Mr. Whittaker, which in the Bill is on page 13, I think, where they say:

> "danger" means any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the hazard or condition can be corrected;

I think that is a definition that is very embracive. I like it better than imminent, because that is just a word that, I think, was developed to identify some injury that was imminent and therefore the opponent. What we are doing here, I think, is defining danger in such a way that it embraces that very word imminent, but it also, because of its definition, includes danger that is not so imminent but still has to be addressed and should be addressed. I know that the word imminent has a particular connotation with the unions, or with the workers, and I understand it, but I think it is my duty to draw the attention of everyone to the definition of danger, because I think that covers the word imminent. I may be all wet on that one, but that is the way I see it.

Finally, I would like to establish for the record the fact that the Chamber does not cover very many industries in the federal jurisdiction. I think that is fair, they are right and it is . . .

Mr. Hughes: I would submit, Mr. Mackasey . . .

Mr. Mackasey: They are all members of the Chamber . . .

Mr. Hughes: They certainly are.

Mr. Mackasey: I am not for a moment suggesting that you should not be a witness, that is not my point—you know me too well for that.

• 2225

But we did hear from the federal employers today, 13 of them from Air Canada right along to the waterfront people, and they raised precisely the point that you have, almost, with I think some appropriate amendments I think the Minister should . . .

One of the biggest problems around here is that you are supposed to devote 10 minutes and say what should take an hour if you are going to address the Bill throughout. I will end on that.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Mackasey.

Mr. Murphy, for the next 10 minutes.

Mr. Murphy: Thank you, Mr. Chairman. I am sure it is very difficult for the chamber to answer Mr. Mackasey's questions.

Mr. Mackasey: It will not be harder than yours. They know what they are.

Mr. Murphy: In your letter to the Minister, you talk about the fact that it should be up to the employer and his or her employees to find ways of meeting whatever standards there are. Are you saying that should not be set out in any legislation? What do you mean by that particular line?

[*Traduction*]

toutes les personnes concernées, et exige que l'on règle le problème immédiatement. Pourtant, à la lecture de la définition de la page 13 du projet de loi, monsieur Whittaker, j'ai un peu changé d'avis:

> «danger» Risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il puisse y être remédié.

Je pense que c'est une définition extrêmement large. Je pense qu'elle est meilleure que la précédente, qui utilisait le terme imminent, pour des situations où effectivement il fallait agir rapidement. La nouvelle définition du danger n'exclut pas le danger imminent, mais elle a le mérite de comprendre également des situations où le danger n'est pas imminent, mais dont il faut également se préoccuper. Je comprends que les syndicats, ou les travailleurs, attachent une signification particulière à ce terme d'«imminent», mais je pense qu'il est de mon devoir d'attirer l'attention de tous les intéressés sur le fait que la nouvelle définition du danger inclut l'ancienne. Peut-être fais-je fausse route, mais c'est ainsi que je le comprends.

Finalement, j'aimerais dire ici, pour le compte rendu, que la Chambre laisse de côté un nombre important d'industries et d'entreprises qui relèvent du ressort fédéral. Je pense que c'est tout à fait compréhensible . . .

M. Hughes: J'aimerais dire, monsieur Mackasay . . .

M. Mackasey: Elles sont toutes membres de la Chambre . . .

M. Hughes: Certainement.

M. Mackasey: Je ne suis pas du tout en train de dire que nous n'aurions pas dû vous inviter à venir témoigner, certainement pas . . . Vous connaissez très bien mon point de vue.

Nous avons eu aujourd'hui des employeurs du ressort fédéral, 13 d'entre eux, allant d'Air Canada aux débardeurs, et ils ont précisément soulevé le même point que vous, pour ainsi dire, pour dire que grâce à quelques amendements, le ministre pourrait . . .

Un de nos graves problèmes, ici, c'est qu'il faut dire en 10 minutes ce qui prendrait une heure, si l'on veut véritablement discuter de ce projet de loi. Je m'arrêterai ici.

Le vice-président: Merci, monsieur Mackasey.

Monsieur Murphy, 10 minutes.

M. Murphy: Merci, monsieur le président. Je crois qu'il est très difficile à la Chambre de répondre aux questions de M. Mackasey.

M. Mackasey: Certainement pas plus qu'aux vôtres. On les connaît.

M. Murphy: Dans votre lettre au ministre, vous dites que c'est à l'employeur et à ses employé(*e*)s, de s'arranger sur les normes à faire appliquer. Cela signifie-t-il que ces dispositions ne devraient pas figurer dans la loi? Que voulez-vous dire exactement?

[*Text*]

Mr. Hughes: If you are under occupational safety and health?

Mr. Murphy: Yes.

Mr. Hughes: It is extremely difficult to contemplate legislation or regulation that will cover all the different occupations and hazards that one can envision in anybody's workplace, whether you are climbing to the top of a 120-foot tree in British Columbia or down at the bottom of a pit in Sydney, Nova Scotia, or working in an office place. There are different facets to safety, different facets to health regulation in a wide variety of workplaces, which ought to be the subject of very careful and mutually satisfactory negotiation between the employer and the employee.

Mr. Murphy: Would that not indicate to you a very positive reason for establishment of workplace safety committees where the employer, through whichever employees or management personnel he wishes to designate, and the employees by whomever they should designate, do meet on a regular basis?

Mr. Hughes: In theory it sounds good, if you contemplate large companies where a small group of people can indeed have the interests at heart of both the employee and the employer. But consider a five-person company, or a six-person company, and the impact of a committee. A committee of what—one? Two? It is extremely difficult to compel an employer and an employee to behave normally, because you would be sweeping in all the employees into the committee against the employer, or negotiating with the employer, which we would submit would be done willingly by both parties.

Mr. Murphy: Are you saying at the present time we live in a Utopian type of world where this is already happening without any compulsion—that employers are sitting down with employees at the present time and doing this all over the place?

Mr. Hughes: We are gaining on it.

Mr. Murphy: You are gaining on it.

Mr. Hughes: I would submit that not all enterprises and not all employees have adequate consideration for the health of all employees. But I am suggesting also that it need not be enshrined in legislation.

Mr. Murphy: Just on that, what percentage of the employees of the various members of the chamber would be unionized?

Mr. Hughes: Well, I guess if, what, 30% of the workforce is unionized—if that is a good figure, then 30% of the—except for the public service people, 30% of the chamber's members would be unionized. If you take into consideration the number of Crown corporations that are members of the chamber, the two railroads, a whole host of enterprises are heavily unionized.

Mrs. Ferguson: Excuse me. May I just put a point in here?

[*Translation*]

M. Hughes: Vous voulez parler de sécurité et d'hygiène professionnelles?

M. Murphy: Oui.

M. Hughes: Il est très difficile d'avoir une loi, ou un règlement, qui tienne compte de toutes les situations et dangers possibles des diverses professions; certaines personnes doivent monter à des arbres qui font 120 pieds de hauteur en Colombie-Britannique, d'autres descendre au fond de la mine à Sydney, en Nouvelle-Écosse, alors qu'il y a par ailleurs des employés de bureau. Voilà donc des situations extrêmement différentes, qui font à chaque fois appel à un aspect différent de la réglementation sur la santé et l'hygiène, et cela devrait donc être négocié, à la satisfaction des deux parties, par l'employeur et l'employé.

M. Murphy: Cela ne devrait-il donc pas être précisément une excellente raison pour la création de ces comités de la sécurité, qui permettront à l'employeur et aux employés, par l'intermédiaire de délégués désignés, de se rencontrer à intervalles réguliers?

M. Hughes: En théorie cela paraît très bien, surtout si vous pensez aux grandes sociétés, où un petit nombre de personnes peuvent prendre très à coeur à la fois les intérêts de l'employeur et ceux de l'employé. Mais pensez aux petites entreprises qui emploient cinq personnes ou six, et aux conséquences de la création d'un tel comité. Un comité qui comprend une ou deux personnes? Il est extrêmement difficile à l'employeur et à l'employé, dans ces circonstances, d'avoir un comportement normal, car tous les employés se ligueraient contre l'employeur, pour négocier, ce que certainement les deux parties seraient disposées à faire.

M. Murphy: Cela veut-il dire, d'après vous, que nous vivons maintenant dans un monde complètement utopique où ce genre de négociations a déjà lieu, sans être imposées par la loi; c'est-à-dire que les employeurs discutent effectivement avec les employés de ces questions, dans tout le pays?

M. Hughes: Je crois que c'est bien la tendance actuelle.

M. Murphy: C'est la tendance actuelle.

M. Hughes: Je reconnais que ce n'est pas toutes les entreprises ni tous les employés qui se sentent concernés comme il conviendrait par les questions d'hygiène. Mais je tiens à ajouter que cela n'a pas besoin d'être fixé par la loi.

M. Murphy: À ce propos, quel pourcentage des employés des diverses entreprises membres de la Chambre sont syndiqués?

M. Hughes: Sauf pour les services publics, on peut dire qu'à peu près 30 p. 100 au maximum sont syndiqués. C'est-à-dire si vous tenez compte des sociétés d'État qui sont affiliées à la Chambre, les deux compagnies de chemins de fer, il y a toute une série d'entreprises où les employés sont en majorité syndiqués.

Mme Ferguson: Excusez-moi. Est-ce que je peux intervenir?

[*Texte*]

Mr. Murphy: Not as long as your answer to Mr. Hawkes. I have a few more questions.

Mrs. Ferguson: Are you only interested in protecting employees who are unionized?

Mr. Murphy: No. Obviously my question is exactly the reverse: that when you talk about the employees and the employer getting together to determine the most appropriate method—if I may read from your letter—I say, are you? Where you do not have unions, that becomes even more difficult. The organizations that you represent, as you say, probably have about 70%—depending on your definition—employees who are not organized in a union. Therefore, it is that much more difficult. To my way of thinking, the establishment of a federal law that enforces compulsory committees where there is a minimum number of employees is a reasonable recommendation and one that would speed up the process you say is happening naturally.

• 2230

Mr. Hughes: I would also submit, if I may, that there is a risk of making a mockery of the law. Think of the barbershop with six barbers. Are you going to have a special committee for the safety of those people? You will be laughed at.

Mr. Murphy: Does the proposed law talk about six barbers, or six of anything for a committee?

Ms Gordon: No. Our position is that, yes, the government should pass minimal legislation, but the form of how that legislation is implemented should really be left to the workplace because each workplace is different, each relationship within a group of employers and management is different. The nature of carrying out the safety provisions should be left to be determined in the workplace.

The Minister does have the right; if there is a problem area that is seen, he does have the right to come in and direct that a committee be established. When you are talking about a very small place, and you are asking for them to appoint a representative, you are also imposing costs on a very small business. I mean, you have rules and regulations for the committee; you have to make up reports, you have to undertake a number of things, and those are very time-consuming propositions, specifically for a small business. If you were to see how a small business person operates, probably more than 24 hours in a day and constantly pre-occupied, it will just be an additional burden and, I would submit to you, an unnecessary burden. If there is a problem area, we believe the existing legislation covers it very nicely.

Mr. Murphy: Well, one of the things that happens under existing legislation is that although the Minister does have the power to designate, for the first so many years of that legislation, the Minister did not designate any workplaces.

Ms Gordon: I would submit to you that there are different ways of looking at it. Maybe there have not been that many great problems that would have required the Minister to . . .

[*Traduction*]

M. Murphy: Sans avoir besoin d'autant de temps que lorsque vous avez répondu à M. Hawkes. J'ai quelques autres questions à poser.

Mme Ferguson: Cela veut-il dire que vous ne voulez protéger que les employés syndiqués?

M. Murphy: Non. Ma question, de toute évidence, révèle le contraire: lorsqu'il est question de réunir les employés et l'employeur pour décider de la meilleure méthode à appliquer—comme vous le dites dans votre lettre—c'est beaucoup plus difficile lorsqu'il n'y a pas de syndicat. Dans le secteur que vous représentez, comme vous le dites, il y a sans doute 70 p. 100—d'après ce que vous dites—des employés qui ne sont pas syndiqués. Par conséquent, c'est d'autant plus difficile. Il me semble raisonnable de recommander que soit votée une loi fédérale prévoyant la mise en place de comités obligatoires dans les cas où il y a un nombre minimum d'employés. Il me semble que cela faciliterait le processus qui, comme vous l'avez dit d'ailleurs, se produit déjà naturellement.

M. Hughes: Cela pourrait aussi rendre la loi tout à fait inopérante. Prenons le cas d'un salon de coiffure de six coiffeurs. Devra-t-on avoir un comité spécial qui s'occupera de la sécurité de ces derniers? C'est risible.

M. Murphy: Est-ce que la loi parle de six coiffeurs ou de six personnes?

Mme Gordon: Non. Notre position est la suivante: le gouvernement devrait adopter une législation minimum, mais ce serait aux différentes entreprises de décider de la façon d'appliquer celle-ci. En effet, chaque entreprise est différente, chaque rapport au sein d'un groupe d'employeurs est différent.

Le ministre a l'autorité voulue pour imposer la constitution d'un comité. Mais, imposer un tel comité à une petite entreprise, c'est la pénaliser financièrement et également utiliser pas mal de son temps, rédaction de rapports, application des règlements, etc., toutes choses qui prennent beaucoup de temps, spécialement pour une petite entreprise. Cela représentera un fardeau supplémentaire injustifié. Dans les cas qui posent des problèmes, la loi actuelle règle déjà la question de façon satisfaisante.

M. Murphy: Ce qui se passe, c'est que même si le ministre a les pouvoirs nécessaires pour procéder à une désignation, il ne l'a pas encore fait aux termes de la loi actuelle.

Mme Gordon: Il y a différentes façons d'envisager la question. Peut-être n'y a-t-il pas eu de problèmes, non plus.

[*Text*]

Mr. Murphy: I would suspect that the people who worked on the *Ocean Ranger* may disagree with you.

Ms Gordon: There are always circumstances that . . .

Mr. Murphy: Yes, but I think there are also examples of where we need those committees. I would argue very strongly that although there are many weak points in this legislation, which I would like to see improvements on, the establishment of compulsory committees is a real advantage. I think that perhaps the Chamber should reconsider its position on that. If you take a look at where they do exist under provincial legislation in this country, I think the employers, any employers of course, have seen some very beneficial results. Certainly in my study and travels across the country I have found that many employers did find out, even if they were forced into the establishment of these committees in the past, they were beneficial.

However, because my time is almost up, I would like to go on to one other item, and that is with respect to maternity leave provisions and child care provisions.

You have talked a great deal about the creation of inequality in your various presentations here. I am wondering if in the provision for child care, which can be used by either the mother or the father, perhaps the amount of inequality will actually decrease over time as both spouses will now have an opportunity to consider whether or not they wish to take care of the child over a duration of time where they would normally be working.

Secondly, a lot of the arguments you used against the maternity leave, child care leave, were based on economics. I wonder what your position was when the original maternity clauses were presented to the House of Commons.

Ms Ferguson: That was a very different thing. When the original maternity leave came in, both in the Canada Labour Code across the country in the provinces and through unemployment insurance, it was done as really a short-term disability. Originally they were fairly mandatory. Women were expected to take pregnancy leave 11 weeks before the date of birth and take off six weeks after the date of birth. It was a short-term disability to get over the physical problem of bearing a child.

Mr. Murphy: You supported it then, in the Chamber?

Mrs. Ferguson: I am not speaking about what the Chamber did or did not do. I am talking about the background of the original legislation. It has changed philosophically from a short-term disability to a child care thing, and that becomes very, very subjective.

• 2235

One thing I would like to ask the committee to think about is the fact that when you are looking at women in more senior

[*Translation*]

M. Murphy: Je ne crois pas que les gens qui travaillaient sur l'«Ocean Ranger» seraient d'accord avec vous.

Mme Gordon: Il y a toujours des circonstances qui . . .

M. Murphy: Même si cette législation n'est pas au point, même si j'aimerais qu'on l'améliore, j'estime que l'établissement de ces comités obligatoires représente un véritable avantage. La Chambre de commerce devrait peut-être par conséquent revenir sur ses positions. Dans les provinces où de tels comités existent, les employeurs se sont rendu compte de leurs avantages. C'est ce dont je me suis rendu compte lorsque j'ai étudié la situation lorsque j'ai voyagé d'un bout à l'autre du pays.

J'aimerais maintenant passer à une autre question étant donné que je dispose de très peu de temps. J'aimerais aborder la question des dispositions concernant le congé de maternité et celui pour les soins d'enfants.

Vous avez beaucoup parlé de la question de l'inégalité. Or, maintenant que ces congés peuvent être demandés par la mère ou le père, l'inégalité diminuera sans doute puisque les deux conjoints sont sur un pied d'égalité quant aux congés qu'ils peuvent demander pour s'occuper de leurs enfants.

Deuxièmement, c'est sur des raisons économiques que vous vous basez pour vous opposer à ces congés de maternité et de soins d'enfants. Quelle était votre position lorsque l'on a proposé les premiers articles portant sur cette question à la Chambre des communes?

Mme Ferguson: La situation était très différente. Lorsque le congé de maternité a été adopté dans le Code canadien du travail, alors que les versements se faisaient à même le fonds de l'assurance-chômage, il s'agissait en quelque sorte d'une invalidité à court terme. Au départ, il s'agissait de dispositions assez contraignantes et l'on s'attendait à ce que les femmes enceintes prennent des congés de maternité huit semaines avant la date de l'accouchement et six semaines après la naissance. Il s'agissait donc d'une invalidité à court terme entourant le moment de la naissance.

M. Murphy: Est-ce que la Chambre était d'accord avec ces dispositions?

Mme Ferguson: Je ne suis pas en train de parler de cette question, mais bien des circonstances qui ont entouré ces premières dispositions de loi. En fait, la philosophie de la loi a tout à fait changé, et si au départ il s'agissait d'une invalidité de courte durée, il s'agit maintenant de dispositions portant sur les soins d'enfants et tout est devenu très subjectif.

J'aimerais que le Comité étudie le cas des femmes qui se trouvent dans des situations importantes d'administration, de

[*Texte*]

positions in the professions or in the supervisory, management categories . . . Perhaps you would like to do some surveys, because our perceptions are that it is a different story. However, the surveys or the perceptions that we have, and certainly among my own friends, is that women in the professions do not take 17 weeks. The fact is that they are hard put to take six weeks.

Mr. Mackasey: Do you know why it was 17 weeks and not 19 weeks? That was the time determined by the International Labour Organization in Geneva, Switzerland, after the best medical advice, because we not only cared for the mother, we cared for the child. And one of the things that should never have been done in this country is to deviate from that pattern. The child, before it was born, needed all the health and rest it could have . . . I have to say this to raise a very important point and, Mr. Chairman, do not interrupt. I am getting down to something important here. I have to share your point of view, that the maternity leave and the unemployment insurance, which I know a little about—17 weeks was based on the best medical advice given to us by the ILO, as you recognize.

Mrs. Ferguson: That is right.

Mr. Mackasey: And I have to share your view, that we are now dealing with something entirely different. We are now dealing with day care, and not only the mother but the father. Maybe I am old-fashioned, but I think you are very valid in pointing out the difference.

Mrs. Ferguson: But do you agree that it is a societal problem as opposed to being a short-term disability problem?

Mr. Mackasey: Absolutely.

Mrs. Ferguson: And it is as a societal problem that it should be addressed, and I question . . .

Mr. Mackasey: Maybe society is becoming more enlightened, because other countries had that 50 years ago.

Mrs. Ferguson: And other countries are kind of going down the tubes too. There are all kinds of debates on that. We are trying to deal with Canada and what is best for Canada right now. From the employer perspective we—I cannot say we question, because I would have to check with Sam here. I am questioning whether employers have to bear the burden for societal change or whether it should be a shared burden.

Mr. Hughes: There has been a degree of understanding between the Chamber of Commerce—the whole private sector in fact—and the Department of Finance that payroll taxes are not appropriate at this stage of the game, and that is what I meant at the very outset about applying legislation in one environment, or creating it in one environment and having it applied in another.

Ms Gordon: If I could add to your point that this is legislation that applies generally to people, to men and to women . . . That is a wonderful concept and I think maybe 50 or whatever years from now it might even be a reality, but I think in the

[*Traduction*]

supervision ou de gestion. Vous devriez peut-être faire des enquêtes à ce sujet, car dans leurs cas, la situation est certainement différente. D'après ce que nous savons, et c'est certainement le cas de mes propres amies, les femmes de carrière ne prennent pas 17 semaines. En fait, elles ont du mal de prendre six semaines.

M. Mackasey: Savez-vous pourquoi il s'agit de 17 et non de 19 semaines? C'est l'Organisation internationale du travail qui se trouve à Genève en Suisse qui a déterminé que 17 semaines représentaient un laps de temps qui convient le mieux à la mère et à l'enfant, car nous nous préoccupons des deux. Une des choses que l'on n'aurait jamais dû faire dans ce pays c'est de dévier de cette philosophie. En effet, l'enfant avant sa naissance a besoin d'être en santé et de disposer de tout le calme nécessaire. Monsieur le président, ne m'interrompez pas. Je parle de quelque chose de très important. Je veux partager votre point de vue, les congés de maternité, la possibilité de se prévaloir de l'assurance-chômage pendant 17 semaines, tout cela tenait compte de l'avis médical qui nous a été donné par le Bureau international du travail comme vous l'avez dit.

Mme Ferguson: C'est exact.

M. Mackasey: Et je dois être d'accord avec vous, nous parlons ici de quelque chose d'entièrement différent. Nous parlons des congés pour soins d'enfants non seulement pour la mère mais également pour le père. Je ne suis peut-être pas très à la mode, mais je crois que vous avez raison de nous montrer la différence.

Mme Ferguson: Mais n'êtes-vous pas d'accord qu'il s'agit là d'un problème que la société doit résoudre et qu'il ne s'agit plus d'une invalidité de brève durée.

M. Mackasey: Absolument.

Mme Ferguson: Et par conséquent, que l'on devrait s'en occuper comme tel. Je mets en question . . .

M. Mackasey: Peut-être notre société est-elle plus éclairée. D'autres pays ont des dispositions de ce genre depuis 50 ans.

Mme Ferguson: Et ces autres pays sont dans une situation désastreuse. Il y a toutes sortes de façons d'envisager la question. Nous parlons du Canada et nous essayons de trouver ce qui convient le mieux pour notre pays. Du point de vue de l'employeur et je devrais sans doute discuter avec Sam—je me demande si c'est à nous qu'il incombe de supporter le fardeau des changements que subit notre société ou si nous ne devrions pas partager ce fardeau.

M. Hughes: La Chambre de commerce, et en fait tout le secteur privé et le ministère des Finances se sont mis d'accord dans une certaine mesure pour dire que des déductions salariales ne convenaient pas. C'est ce dont je voulais parler tout au début concernant l'application d'une loi à plusieurs domaines.

Mme Gordon: Il s'agit là d'une loi qui s'applique à la fois aux hommes et aux femmes. C'est un concept magnifique et je crois que peut-être dans 50 ans elle s'inscrira dans la réalité. Cependant, entretemps, cela représente un handicap supplé-

[*Text*]

interim what you are doing is encumbering women with unnecessary . . . In the cause of women's equality, you are making it much more difficult for them to compete for the jobs with men, because in reality this will be associated with women, it will be taken by women.

The Vice-Chairman: Your time has expired, Mr. Murphy—it has expired for everybody.

Thank you very much, Mr. Hughes, for taking time to appear in front of us.

The committee is adjourned until tomorrow.

[*Translation*]

mentaire pour les femmes . . . Sous prétexte de défendre l'égalité de la femme, vous lui rendez la tâche beaucoup plus difficile lorsqu'elle veut faire concurrence aux hommes pour un travail.

Le vice-président: Monsieur Murphy, votre temps est écoulé ainsi que celui de tous les membres du Comité.

Nous vous remercions, monsieur Hughes, d'avoir pris le temps de comparaître devant nous.

La séance est levée jusqu'à demain.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Construction Association:

Mr. Robert Schuett, Chairman;

Mr. Robert E. Nuth, President;

Mr. John A. DeVries, Labour Relations Officer.

From the Canadian Bankers Association:

Mr. R.M. MacIntosh, President;

Mr. W.J. Lomax, Senior Vice-President, Personnel;

Mr. P.H. Tucker, Vice-President, Compensation and Employee Relations—Royal Bank of Canada;

Ms. M.L. McIntosh, Manager, Employment Standards, Toronto Dominion Bank.

From the Canadian Chamber of Commerce:

Mr. Samuel F. Hughes, President;

Mrs. Diana Ferguson, Presidente;

Mr. Jack Whittaker, Partner Fraser and Beatty;

Ms. Marsha Gordon, Policy Coordinator.

De l'Association canadienne de la construction:

M. Robert Schuett, Président du conseil d'administration;

M. Robert E. Nuth, Président;

M. John A. DeVries, Agent des relations de travail.

De l'Association des banquiers canadiens:

M. R.M. MacIntosh, Président;

Mr. W.J. Lomax, Vice-président principal, Direction du personnel;

M. P.H. Tucker, Vice-président, Rémunérations et relations avec le personnel, Banque Royale du Canada;

Made M.L. McIntosh, Directeur, Normes d'emploi, Banque Toronto Dominion.

De la Chambre de commerce du Canada:

M. Samuel F. Hughes, Président;

M[me] Diana Ferguson, Présidente;

M. Jack Whittaker, Associé Fraser et Beatty;

Made Marsha Gordon Coordinateur des politiques.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

TORY LIBRARY MATERIAL

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 11

Wednesday, June 20, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 11

Le mercredi 20 juin 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act

CONCERNANT:

Projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

36424—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Lyle S. Kristiansen
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Herb Breau
Alexandre Cyr
Albert Cooper
Raymond Dupont
Bryce Mackasey
Jean-Claude Malépart
Gilles Marceau
Rod Murphy
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 69(4)(*b*)

On Tuesday, June 19, 1984:
Gilles Marceau replaced Dennis Dawson.

Conformément à l'article 69(4)*b*) du Règlement

Le mardi 19 juin 1984:
Gilles Marceau remplace Dennis Dawson.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, JUNE 20, 1984
(18)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3:30 o'clock p.m., this day, the Vice-Chairman, Mr. André Bachand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Bachand, Dubois, Hawkes and Wenman.

Alternates present: Messrs. Cooper, Mackasey and Murphy.

Other Members present: Mr. Parker and Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*).

In attendance: *From the Library of Parliament*: Kevin Kerr, Margaret Young and Katharine Dunkley, Researchers.

Witnesses: *From the National Action Committee on the Status of Women in Canada*: Chaviva Hosek, President and Lynn Kaye, Chairperson of the Employment Committee. *From the National Association of Women and the Law*: Suzanne Boivin, Member of the National Steering Committee. *From the Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health*: Dr. Albert Prossin, President and Special Adviser.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, June 11, 1984 relating to Bill C-34 (*See Minutes of Proceedings Monday, June 18, 1984, Issue No. 7*).

Chaviva Hosek, Lynn Kaye and Suzanne Boivin each, made an opening statement and answered questions.

Dr. Prossin made an opening statement and answered questions.

At 6:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 20 JUIN 1984
(18)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 15 h 30, sous la présidence de M. André Bachand (*vice-président*).

Membres du Comité présents: MM. Bachand, Dubois, Hawkes, Wenman.

Substituts présents: MM. Cooper, Mackasey, Murphy.

Autres députés présents: M. Parker, M^lle^ MacDonald (*Kingston et les Îles*).

Aussi présents: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, Mesdames Margaret Young et Katharine Dunkley, chargés de recherche.

Témoins: *Du Comité national d'action sur le statut de la femme au Canada*: Chaviva Hosek, présidente, et Lynn Kaye, présidente de la commission d'enquête sur l'emploi. *De l'Association nationale de la femme et le droit*: Suzanne Boivin, membre du comité national de direction. *De l'«Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health»*: D^r^ Albert Prossin, président et conseiller spécial.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du lundi 11 juin 1984 touchant le projet de loi C-34 (*Voir Procès-verbal du lundi 18 juin 1984, fascicule n° 7*).

Chaviva Hosek, Lynn Kaye et Suzanne Boivin font chacune une déclaration préliminaire et répondent aux questions.

Le D^r^ Prossin fait une déclaration préliminaire et répond aux questions.

A 18 h 25, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Wednesday, June 20, 1984.

• 1530

The Vice-Chairman: Order.

Nous continuons aujourd'hui l'audition des témoins concernant le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière.

Nous recevons cet après-midi le Comité national d'action sur le statut de la femme. Je demanderais à la présidente de se présenter ainsi que le groupe qui l'accompagne.

Ms Chaviva Hosek (President, National Action Committee on the Status of Women): Hello. I am glad to be here. My name is Chaviva Hosek, and I am President of the National Action Committee on the Status of Women.

Presenting with me today are Lynn Kaye, who is the chairperson of our employment committee, and Suzanne Boivin, from the National Association of Women and the Law, which is a member group of the National Action Committee on the Status of Women; she will take part in our presentation.

Let me begin by apologizing that our brief is not yet translated. We put this together very recently in different parts of the country; as you know, we are a voluntary organization. But our presentation will be in both languages.

The Vice-Chairman: We are prepared for your opening statement.

Ms Hosek: Thank you.

We are pleased to be here today before the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration to discuss with you Bill C-34, an Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act.

The National Action Committee on the Status of Women feels itself to be in the same position as the person who has been wandering for days in the desert without water. We have been offered a glass with a small quantity of water in it. Clearly, it is not enough; but in sheer desperation we are driven to fall upon it and gulp it down. Our fear is that if we do not, it will disappear.

As we have said, we are here today as representatives of the National Action Committee on the Status of Women, which is a federation of 300 women's groups and Canada's largest volunteer feminist lobbying organization. Our executive is elected by women from St. John's to Whitehorse and is representative of women from large and small centres, urban and rural.

NAC and many of its member groups have been fighting for the equal rights of women in the workforce for more than a decade. It is our feeling that Bill C-34 is a grossly inadequate reform of the Canada Labour Code. However, the improved maternity and child care provisions are just attractive enough that we stop short of urging Parliament not to pass the Bill.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mercredi 20 juin 1984

Le vice-président: À l'ordre.

We are resuming our hearings on Bill C-34, an Act to Amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act.

We will hear this afternoon from the National Action Committee on the Status of Women. I will therefore ask the president to introduce the people who have come with her.

Mme Chaviva Hosek (présidente, Comité national d'action sur le statut de la femme): Bonjour, je suis heureuse d'être ici. Je m'appelle Chaviva Hosek et je suis présidente du Comité national d'action sur le statut de la femme.

Je suis aujourd'hui accompagnée de Lynn Kaye, président de notre comité d'emploi, et de Suzanne Boivin, de l'Association nationale des femmes et du droit, qui est un groupe membre du comité national d'action sur le statut de la femme; elle prendra part à l'exposé.

Je vous prierai tout d'abord de nous excuser de ne pas avoir eu le temps de faire traduire notre mémoire. Il a été préparé dans différentes parties du pays et, comme vous le savez, nous sommes un organisme bénévole. Notre exposé sera toutefois dans les deux langues.

Le vice-président: Nous sommes prêts à écouter votre déclaration liminaire.

Mme Hosek: Merci.

Nous sommes heureuses de comparaître aujourd'hui devant le Comité du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration pour discuter du projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière.

Le comité national d'action sur le statut de la femme se sent un peu dans la même situation que quelqu'un qui erre depuis des jours dans le désert sans rien boire. Voilà qu'on vient de nous offrir un verre avec un petit peu d'eau. Il est certain que ce n'est pas assez, mais nous n'avons pas le choix et nous sommes portés à nous jeter dessus. Nous craignons en effet qu'autrement il disparaisse.

Nous représentons le comité national d'action sur le statut de la femme, qui est une fédération de 300 groupes féminins et qui se trouve être le groupe bénévole de pression le plus important, représentant le mouvement féministe. Notre conseil de direction est élu par des femmes venant de St. Jean Terre-Neuve à Whitehorse, de petits et de grands centres, de centres urbains et ruraux.

Le CAN et nombre de ses groupes membres se battent pour l'égalité des droits des femmes dans la population active depuis plus d'une décennie. Nous estimons que le projet de loi C-34 est tout à fait insuffisant en fait de révision du Code canadien du travail. Toutefois, les dispositions touchant les congés de maternité et de garde d'enfant semblent suffisamment

[*Texte*]

On the other hand, we cannot condone a reform that fails to include *pro rata* benefits for part-time workers and hourly rest periods for employees who work continuously on video display terminals.

Since 1976, NAC has been calling on the federal government to amend the Canada Labour Code to end discrimination against part-time workers, three-quarters of whom are women. For as many years, the federal government has been consulting with business, with labour and with the provinces. Recently, in announcing amendments to the Canada Labour Code, the Hon. André Ouellet has promised more consultations. While these consultations continue, more and more Canadian women have no choice but to accept part-time work.

According to Statistics Canada, fully 27% of the jobs that were filled between February 1983 and December 1983 were part-time jobs. In August 1983 the labour force survey established what we had suspected for some time; that is, that the proportion of involuntary part-time workers climbed from 30% in 1981 to 56% in August 1983. At the same time, the gap in wages and benefits that separates part-time workers from their full-time counterparts would seem to be increasing.

In Montreal last winter, Steinberg employees were locked out for 11 days because they refused to sign a contract that included a roll-back of $2.25 per hour in the wages of part-time workers, most of whom are women cashiers. After a bitter internal struggle the union voted to accept a modified offer that included a freeze on full-time wages and a reduction in part-time wages of 33¢ per hour.

The federal government also seems to be cutting back at the expense of part-time workers. In the Public Service of Canada temporary part-time workers are defined as those who work less than six months per year; they are not entitled to the benefits that are accorded to permanent employees. In 1981, fully 46% of part-time workers employed by the federal government fell into this category. In 1982 the percentage had risen to 51.4%. We do not have the figures for 1983, but we would be willing to bet they have increased again.

• 1535

Ms Lynn Kaye (National Action Committee on the Status of Women): It is therefore clear that equality for part-time workers is too important an issue to be left only to the collective bargaining process, in which full-time employees may be forced to make concessions in order to perserve the status quo for themselves.

It is also clear that *pro rata* pay and benefits must be accorded to all part-time workers and not only to those who are classified as permanent employees. Where it is impractical

[*Traduction*]

attrayantes pour ne pas demander au Parlement de rejeter ce projet de loi.

Par contre, nous ne pouvons approuver une réforme qui n'inclut pas les prestations au «pro rata» pour les travailleurs à temps partiel, ni des périodes de repos horaires pour les employés travaillant continuellement devant des écrans de visualisation.

Depuis 1976, le CAN demande au gouvernement fédéral de modifier le Code canadien du travail pour mettre fin à la discrimination sévissant contre les employés à temps partiel, dont les trois quarts sont des femmes. Le gouvernement fédéral n'en finit pas de consulter le patronat, le syndicat et les provinces. Récemment, en annonçant les amendements au Code canadien du travail, l'honorable André Ouellet a promis davantage de consultations. Pendant que se poursuivent ces consultations, de plus en plus de femmes canadiennes sont obligées d'accepter de travailler à temps partiel.

D'après Statistiques Canada, 27 p. 100 des emplois accordés entre février 1983 et décembre 1983 étaient à temps partiel. En août 1983, une étude sur la population active a révélé ce que nous soupçonnions depuis un certain temps, à savoir que la proportion de travailleurs forcés d'accepter un emploi à temps partiel était passée de 30 p. 100 en 1981 à 56 p. 100 en août 1983. Au même moment, l'écart entre les salaires et avantages des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à plein temps semble grandir.

A Montréal, l'hiver dernier, les employés de Steinberg ont été mis à pied 11 jours parce qu'ils ont refusé de signer un contrat comportant une réduction salariale de $2.25 de l'heure pour les travailleurs à temps partiel, dont la plupart sont des caissières. Après une lutte interne amère, le syndicat a finalement accepté une offre modifiée comportant un gel des salaires à plein temps et une réduction de 33 c. l'heure des salaires à temps partiel.

Le gouvernement fédéral semble également imposer des réductions aux dépens des travailleurs à temps partiel. À la Fonction publique du Canada, les travailleurs temporaires à temps partiel sont ceux qui travaillent moins de six mois par an; ils n'ont pas droit aux avantages accordés aux employés permanents. En 1981, 46 p. 100 des travailleurs à temps partiel employés par le gouvernement fédéral appartenaient à cette catégorie. En 1982, le pourcentage était passé à 51,4 p. 100. Nous n'avons pas les chiffres pour 1983, mais nous parions que cela a encore monté.

Mme Lynn Kaye (Comité national d'action sur le statut de la femme): Il est donc clair que l'égalité des travailleurs à temps partiel est une question trop importante pour ne dépendre que du processus de négociation collective dans lequel les employés à plein temps sont parfois obligés à faire certaines concessions pour préserver le statu quo.

Il est également évident que la rémunération et les avantages au *pro rata* doivent être accordés à tous les travailleurs à temps partiel et pas seulement à ceux qui sont dans la catégorie des employés permanents. Lorsqu'il est impossible d'accor-

[*Text*]

to accord such benefits, employees should receive increased pay in the amount of the cost to the employer of these benefits.

To create two categories of part-time workers, one temporary and one permanent, will only incite employers to adopt a revolving-door policy, whereby employees are laid off just before they become permanent, only to be rehired shortly thereafter, condemned to be eternally temporary. Such a measure, which has been proposed by some employer associations, has been supported by the Conservatives under Mr. Mulroney. It would do little to improve the lot of part-time workers and would likely make things worse.

What is required, is a very simple amendment to the Canada Labour Code, which would guarantee that all part-time workers receive proportional pay and benefits equivalent to those accorded to full-time workers. Such an amendment was one of the principal recommendations made by the Wallace commission to the Labour Minister last year. We feel that Canadian women have a right to expect action on this issue.

Similarly, we can see no valid reason for the failure to legislate compulsory rest periods for employees under federal jurisdiction who work for continuous periods on video display terminals. While the jury may still be out on the potential biological affects of low-level radiations, there is absolutely no doubt as to the eye strain, headaches and stress-related illnesses which inevitably accompany long hours of work at a video display terminal. NAC was appalled last summer when Treasury Board President Herb Gray announced that the federal government will not limit the hours which its employees spend daily in front of video display terminals because there is no proof that the machinery poses permanent hazards to health or vision. To the women who suffer eye strain and headaches every working day of their lives, Mr. Gray's indifference was a cruel joke.

Every study which has been done on the health effects of continuous exposure to VDT's, has documented those health effects and has recommended that limits be established. Two new studies done in Quebec by the *institut pour la recherche sur la santé et la sécurité au travail* indicate that the high rate of miscarriages among VDT operators may be due to the stress generated by the working conditions themselves. One of these studies has documented a rate of spontaneous miscarriage which varies between 21.2% and 24.5%. This is in comparison to a rate of 15% for the population of women as a whole.

Employers have reaped enormous benefits from the introduction of micro-technology. Women have paid the price in lost jobs and in deteriorating health.

For example, we know that the TOPS system introduced by Bell Canada has allowed the company to reduce the number of operators by half. Yet Bell Canada has been reluctant to share the benefits of increased productivity with the women who

[*Translation*]

der de tels avantages, les employés devraient recevoir une rémunération supérieure d'un montant équivalent à ce que ces avantages sociaux coûteraient à l'employeur.

Créer deux catégories de travailleur à temps partiel, les temporaires et les permanents, incitera seulement les employeurs à mettre les employés à pied juste avant qu'ils deviennent permanents, pour les réembaucher peu après et les condamner ainsi à être éternellement temporaires. Une telle mesure qui a été proposée par certaines associations d'employeurs est approuvée par les conservateurs dirigés par M. Mulroney. Cela n'améliorerait certainement pas le lot des employés à temps partiel et risquerait au contraire de l'empirer.

Ce qu'il faut, c'est un amendement très simple au Code canadien du travail qui garantirait que tous les employés à temps partiel reçoivent une rémunération et des avantages sociaux équivalents à ceux qui sont accordés aux travailleurs à temps plein. Un tel amendement a fait l'objet d'une des principales recommandations présentées par la commission Wallace l'année dernière au ministre du Travail. Nous estimons que les Canadiennes ont le droit d'attendre quelque chose dans ce sens.

De même, nous ne voyons pas de raison valable pour ne pas imposer dans la loi des périodes de repos obligatoires pour les employés relevant de la juridiction fédérale et travaillant pendant les périodes continues devant des écrans de visualisation. Si l'on ne sait pas toujours exactement quel peut être l'effet biologique de faibles radiations, il ne fait absolument aucun doute que cela fatigue les yeux, donne des maux de tête et d'autres maux dûs à la tension qui accompagne inévitablement de longues heures de travail devant un écran de visualisation. Le CAN a été très choqué l'été dernier d'apprendre que le président du Conseil du Trésor, Herb Gray, a annoncé que le gouvernement fédéral ne limiterait pas les heures passées par ses employés tous les jours devant des écrans de visualisation, car rien ne prouvait que ces machines représentaient un danger permanent pour la santé ou la vue des employés en question. Pour les femmes qui chaque jour de leur vie souffrent parce qu'elles ont mal aux yeux ou mal à la tête, l'indifférence de M. Gray est parfaitement inacceptable.

Toutes les études effectuées sur les effets d'un travail continu devant un écran de visualisation ont prouvé ce danger pour la santé et portaient à recommander d'établir des limites. Deux études récentes effectuées au Québec par l'Institut pour la recherche sur la santé et la sécurité au travail indiquent que le taux élevé de fausses-couches parmi les préposées aux écrans de visualisation était peut-être dû à la tension provoquée par ces conditions de travail. Une de ces études a révélé que les fausses-couches spontanées variaient entre 21,2 et 24,5 p. 100, alors que le taux général est de 15 p. 100.

Les employeurs ont tiré d'énormes avantages de l'introduction de la micro-technologie. Ce sont les femmes qui ont payé en perdant leur emploi et en ayant des problèmes de santé.

Par exemple, nous savons que le système TOPS introduit par Bell Canada a permis à la société de réduire de moitié le nombre d'opératrices. Toutefois Bell Canada n'a pas voulu partager le bénéfice de cette productivité accrue avec les

[*Texte*]

make the system work. Bell operators have seen their working conditions deteriorate to such an extent that many older operators have left the company in spite of the loss of pension benefits. These women were unable to live with a vastly speeded-up operation in which one is nothing more than a human extension of the video display terminal. Although operators spend their entire shift working on a VDT, their union has not been notably successful in obtaining concessions from Pa Bell. Day-shift operators have only one 15-minute break in the morning and another in the afternoon. Evening- and night-shift operators have won a five-minute break after each two-hour stint before the terminal.

When one considers the degree to which Bell Canada has profited from TOPS, one can only conclude that employers are going to have to be legislated into action. In the United States, Maine, Massachusetts and Illinois have legislated a 15-minute break for every hour of continuous work at a video display terminal. Nine other states now have similar draft legislation in the works. There is no reason for our federal government not to follow suit.

• 1540

The Canadian labour market has undergone enormous changes over the past five years. Increasing percentage of part-time work and the introduction of video display terminals have been of great advantage to employers, while women have paid a high price. We are asking you to amend the Canada Labour Code in order to redress this situation by according *pro rata* pay and benefits for part-time workers and hourly rest periods for VDT operators. Anything less is mere tokenism.

You will notice in our brief that we have one page of references, and there are a bibliography and reference documents at the back. We also have a supplementary to the brief, where we refer to various clauses. We have done preliminary drafts of some of the proposed clauses we would like to entertain. So we can go in a numerical order in our presentation I am going to refer you now to proposed Section 59. Suzanne Boivin, who is presenting with us from one of our member groups, the National Association of Women and the Law, will address some comments on proposed Section 59. She will refer back to me as the clauses you have before you become pertinent.

Mme Suzanne Boivin (Association nationale de la femme et le droit): Monsieur le président, il me fait plaisir d'être parmi vous aujourd'hui. Je représente l'Association nationale de la femme et le droit qui n'a, malheureusement, pas été invitée à titre d'organisme responsable également de la promotion des femmes, et plus particulièrement de l'aspect juridique. Cependant, nous remercions nos consoeurs du CNA d'avoir accepté de partager leur temps avec nous. D'ailleurs, nous nous appuyons mutuellement dans nos démarches auprès de vous aujourd'hui.

[*Traduction*]

femmes qui font marcher le système. Les opératrices de Bell ont vu leurs conditions de travail se détériorer à tel point que beaucoup des plus âgées ont quitté la société sachant qu'elles perdaient le droit à une pension de retraite. Ces femmes n'ont pu vivre au rythme considérablement accéléré qui fait que l'on n'est devenu rien de plus que le prolongement humain d'un écran de visualisation. Bien que les opératrices passent tout leur temps devant un écran de visualisation, leur syndicat n'a pas réussi jusqu'ici à obtenir des concessions de Bell. Celles qui travaillent de jour n'ont que 15 minutes de pause le matin et 15 minutes l'après-midi. Celles qui travaillent le soir et de nuit ont cinq minutes toutes les deux heures passées devant un écran.

Quand on considère les bénéfices que Bell Canada a tiré de ce système TOPS, on peut simplement conclure qu'il va falloir obliger les employeurs à agir en adoptant les lois voulues. Aux États-Unis, le Maine, le Massachusetts et l'Illinois ont adopté des lois prévoyant une pause de 15 minutes pour chaque heure de travail continu devant un terminal à écran de visualisation. Neuf autres États ont des projets de loi semblables en préparation. Il n'y a pas de raison pour que notre gouvernement fédéral n'en fasse pas autant.

La population active canadienne a subi des changements énormes depuis cinq ans. Les employeurs ont profité de la proportion croissante de travail à temps partiel et de la mise en place des terminaux à écran de visualisation, alors que le coût de ces changements a été très élevé pour les femmes. Nous vous demandons d'amender le Code canadien du travail afin de corriger cette situation en accordant des salaires et des avantages au *pro rata* aux travailleurs à temps partiel et des pauses, toutes les heures, pour les opérateurs de terminaux à écran de visualisation. Autrement, vous ne prenez que des mesures symboliques.

Comme vous pouvez le constater, notre mémoire comporte une page de références, une bibliographie et une liste de documents de référence. Le mémoire comporte également une annexe au mémoire dans lequel nous traitons de différents articles. Nous avons rédigé des avant-projets de certains articles proposés, que nous vous demanderons d'examiner. On va procéder par ordre numérique; je vous renvoie maintenant à l'article proposé 59. Suzanne Boivin, qui représente un de nos groupes membres, l'Association nationale des femmes et du droit, va commencer l'article proposé 59. Elle me redonnera la parole pour l'étude de certains articles, qui figurent dans notre mémoire.

Ms Suzanne Boivin (National Association of Women and the Law): Mr. Chairman, I am pleased to be here with you today. I am representing the National Association of Women and the Law, which unfortunately was not invited to appear before the committee in its capacity as an organization, particularly in the legal aspects of women's issues. However, we thank our sisters in the National Action Committee for agreeing to share their time with us. The two associations are, in fact, mutually supportive in their presentation here today.

[*Text*]

Je voudrais tout d'abord faire des commentaires sur l'article 59.2. Il est évident que, comme l'introduction vous l'a démontré, notre appui au projet de loi n'est pas entier, mais nous ne sommes pas dupes du processus politique. Nous savons que nous n'avons aucun espoir de modifier en profondeur ce projet de loi. Cependant, nous pensons que nous pouvons proposer quelques amendements qui, sans en changer l'esprit, pourraient avantager les femmes.

D'abord, je ferai un commentaire très positif. Nous félicitons le législateur pour ce qui est de l'article 59.2, premier paragraphe, en ayant réduit le temps pour se qualifier pour le congé de maternité d'un an à trois mois. Nous pensons que c'est très avantageux.

Pour ce qui est de l'article 59.2, vous comprendrez que cette numérotation-là est souvent difficile à suivre, alors c'est à la sous-section *b*) . . . ou plutôt en haut de la page 4, *c*), lorsqu'il est question de procédure d'adoption, vous avez inscrit une possibilité d'obtenir un congé pour l'adoption d'un enfant, lorsque des procédures ont été instituées. Nous demanderions que ce congé-là soit accordé également pour le temps nécessaire pour assister aux procédures, c'est-à-dire pour aller à la cour. Trop souvent ce temps de congé n'est pas permis et, évidemment, cela fait partie intégrante du processus.

Nous sommes préoccupées par le paragraphe 2 qui suit immédiatement, lorsqu'on parle de la période totale de congé qui ne doit pas être supérieure à 24 semaines. Nous ne voyons aucune utilité à une telle exclusion ou limitation au droit de congé quand les deux employés travaillent pour des employeurs différents. Et nous aimerions que l'on stipule que cette disposition ne s'applique qu'à deux employés d'un même employeur, et nous irions même plus loin, et ajouter: dans un même établissement. Qui pénalise-t-on lorsque les deux parents travaillent pour des employeurs différents?

C'est là l'essentiel de nos commentaires sur l'article 59.2. Et maintenant pour présenter nos commentaires sur l'article 59.4, je retourne à M^me^ Lynn Kaye.

• 1545

Ms Kaye: Thank you, Suzanne. Regarding proposed Section 59.4.(1), we have put in as a preliminary draft paragraphs (*a*) and (*b*), which are there for the purpose of enabling a women who is pregnant to stay at work without doing work on a video display terminal:

> (*a*) Where an employee is pregnant and so requests, the employer shall, for the period of her pregnancy, relieve her of any duty to operate a video display terminal.
>
> (*b*) Where, pursuant to subsection (1)(*a*), an employee is relieved of a duty to operate a video display terminal, the employer shall continue to pay to the employee for the period of her pregnancy, wages and benefits at the rate that she earned them prior to relief of duty.

I am sure that you may have questions for us at a later date, but at this point I will return the floor to Suzanne, who will proceed with further comments on proposed Section 59.

[*Translation*]

I would first like to make some comments on Clause 59.2. As you heard in the introductory remarks, we do not fully support the Bill, but we have no illusions about how the political process operates. We know that we have no hope of making substantial amendments to this Bill. However, we think we can suggest some amendments, which could be beneficial to women, without changing the intent of the Bill.

I would like to begin by making a very positive comment. We would like to congratulate the government on subclause (1) of Clause 59.2, which reduces the qualifying period for maternity leave from one year to three months. We think this is very beneficial.

The numbering of the clauses in the Bill is often rather difficult to follow. I am referring now to paragraph (*b*)—or rather I am at the top of page 4, paragraph (*c*), which discusses adoption proceedings. You have been providing for adoption leave in cases where an employee has commenced legal proceedings. We would ask that employees also be granted leave to go to court for these legal proceedings. In too many cases, such leave is not granted, even though legal proceedings are an integral part of the adoption process.

We are concerned with subsection 2, which follows immediately in the text, which provides that aggregate leave shall not exceed 24 weeks. We see no need for limiting entitlement to this leave when the two employees work for different employers. We would like this subsection to state that the 24 week maximum applies only where the two employees have the same employer, and we would go even further, and say that the two employees would have to work in the same establishment. Who is being penalized if the two parents work for different employers?

Those are the main points we wanted to make with respect to Clause 59.2. I will now give the floor back to Ms Lynn Kaye to introduce our remarks on Clause 59.4.

Mme Kaye: Merci, Suzanne. Nous avons proposé un avant-projet des alinéas *a*) et *b*) du paragraphe 59.4.(1). Le but de ces alinéas est de permettre à une femme enceinte de continuer de travailler sans être obligée de le faire devant un terminal à écran de visualisation:

> *a*) À la demande d'une employée enceinte, l'employeur doit la décharger de sa tâche devant un terminal à écran de visualisation, et ce pendant toute la période de la grossesse.
>
> *b*) Lorsqu'une employée est déchargée de l'obligation de travailler devant un terminal à écran de visualisation en vertu de l'alinéa (1)(*a*), l'employeur doit continuer à payer pendant la période de la grossesse, les salaires et les avantages de l'employée au taux auquel elle les gagnait avant d'être déchargée de la tâche en question.

Je suis certaine que vous aurez des questions à nous poser tout à l'heure, mais je vais maintenant redonner la parole à

[*Texte*]

Mme Boivin: J'aimerais ajouter, monsieur le président, que vous ne retrouverez pas le texte de tous les amendements dans le mémoire écrit, mais que nous nous engagerions à vous les fournir dans un bref délai.

J'aimerais me référer maintenant aux paragraphes (2), (3) et (4) de l'article 59.4. Il s'agit des paragraphes où on donne le droit à l'employeur d'exiger que l'employée enceinte prenne un congé en rapport avec, des fois on dit «une» et des fois «la fonction essentielle de son poste». Nous soumettons que la formulation exacte se retrouve dans le paragraphe (3), c'est-à-dire la fonction essentielle. Car pourquoi prévoir qu'il y a une multitude de fonctions essentielles à un poste? Selon nous, il faudrait identifier le noyau du poste et, à ce moment-là, il s'agit de la fonction essentielle. Il n'y a aucune raison d'avoir un article différent qui crée de la confusion et, à notre avis, le texte devrait prévoir que c'est la fonction essentielle. Evidemment, en anglais, plutôt que de lire *an essential function*, il faudrait lire *the essential function.*

Deuxièmement, nous aimerions recommander un ajout au paragraphe 59.4 (2), c'est-à-dire après ce qui suit: «l'employeur peut exiger qu'une employée enceinte prenne un congé, si elle est incapable d'accomplir la fonction essentielle de son poste et si aucun autre poste et . . . » et avant de parler de l'ajout, mettons immédiatement un autre amendement: «aucun autre poste équivalent» monsieur le président. Pas seulement n'importe quel autre poste dans l'entreprise mais «aucun autre poste équivalent avec les mêmes droits et avantages de son poste régulier». Il ne faut pas rendre illusoire ce transfert. Alors, si aucun autre poste équivalent avec les mêmes droits et avantages de son poste régulier ne peut lui être offert; et ensuite nous ajouterions «l'employeur doit aviser l'employée des motifs du congé obligatoire notamment de la nature de la fonction essentielle qu'il estime qu'elle est incapable d'accomplir».

Nous allons présenter un amendement un peu plus loin qui coïncide ou qui complète cet amendement-là que nous proposons. Par ailleurs, nous vous référons immédiatement à ce que je pense le ministre avait en vue en ne précisant pas la fonction essentielle, c'est-à-dire à l'article 59.54(*b*). Dans cet article, on donne un pouvoir réglementaire au pouvoir exécutif pour définir ce qui est une fonction essentielle. Je vous réfère immédiatement à cet article-là.

Mr. Hawkes: Which proposed section is that?

Ms Kaye: It is proposed Section 59.54.

Mme Boivin: À la page 7. On peut y lire, et je cite:

Le gouverneur en conseil peut, par règlement, . . .

Ensuite, à l'alinéa *b*), on lit ceci:

[*Traduction*]

Suzanne, qui fera d'autres commentaires au sujet de l'article 59.

Ms Boivin: I would like to add, Mr. Chairman, that you will not find all our amendments in the written brief. However, we undertake to send you them very soon.

I would like now to comment on subclauses (2), (3) and (4) of Clause 59.4. These subclauses give the employer the right to require a pregnant employee to take leave if she is unable to perform—and sometimes the wording reads "an essential function", and sometimes "that essential function". We think the correct wording appears in subclause (3), which refers to "that essential function". The French version reads *la fonction essentielle.* Why should there be provision for a number of essential functions of a postion? In our opinion, the main responsibility of a position should be defined, and that is the essential function. There is no reason for having a different clause, which merely creates confusion. In our opinion, the wording that should be used is "the essential function", rather than "an essential function".

We would also like to recommend that some words be added to subclause 59.4(2), at the end of the clause, which reads as follows: "an employer may require a pregnant employee to take a leave of absence from employment if the employee is unable to perform the essential function of her job and no appropriate alternative job . . . " Before mentioning the words we would like to insert, we would first like to make another amendment. The subclause should read "no equivalent alternative job", Mr. Chairman. The reference should not be to just any other job in the company, but rather to "equivalent alternative job with the same rights and benefits as her regular job". The transfer should not become illusory. Therefore, this subclause should refer to the situation where no equivalent alternative job with the same rights and benefits as the regular job can be offered to the employee. We would add the following words at the end of the subclause: "the employer must inform the employee of the reasons why she is required to take a leave of absence and must identify particularly the nature of the essential function that the employer thinks the employee is unable to perform".

We will be presenting another amendment later that completes this amendment. We are going to refer now to what I believe the Minister had in mind in not referring to "the essential function". The clause in question is 59.54(*b*). This clause gives the executive the power to make regulations to define what constitutes an essential function. I would ask you to turn to this clause now.

M. Hawkes: Il s'agit de quel article?

Mme Kaye: Il s'agit de l'article proposé 59.54.

Ms Boivin: The clause appears on page 7 of the Bill. It reads, and I quote:

The Governor in Council may make regulations . . .

Then, in subsection (*b*), it states:

[*Text*]

b) préciser les conditions nécessaires pour qu'une fonction d'un emploi soit considérée essentielle pour l'application de l'article 59.4;

Nous estimons, monsieur le président, que c'est un pouvoir réglementaire qui va être très difficile à exercer. Le gouverneur en conseil va-t-il pouvoir se référer à toutes les descriptions d'emploi pour en définir le contenu essentiel? Selon nous, c'est un exercice impossible et qui, par conséquent, ne sera pas fait. Alors, pourquoi ne pas prévoir que ce soit l'employeur qui indentifie?

• 1550

Ensuite, nous ajouterions un paragraphe 59.4(5) qui se lirait comme suit:

Un certificat médical du médecin traitant de l'employée attestant que celle-ci est capable d'accomplir la fonction essentielle identifiée par l'employeur, conformément au paragraphe (2), constitue une preuve irréfragable que l'employée est capable d'accomplir ladite fonction.

Ainsi, c'est reconnaître la primauté du médecin traitant, qui est un critère d'application générale en matière d'emploi.

A l'article 59.51, paragraphe 2, nous ajouterions un élément de fardeau de la preuve. L'article se lirait donc ainsi:

(2) Lorsque pour un motif valable, dont la preuve lui incombe, l'employeur ne peut pas réintégrer l'employé . . .

Je pense que cet amendement-là est dans l'esprit de l'article qui veut que ce soit l'employeur qui ait le fardeau d'expliquer, de prouver pourquoi on doit restreindre l'exercice du droit de travail.

A l'article 59.52, il est question du maintien des avantages sociaux lorsque l'employé est tenu de prendre un congé ou prend un congé. Nous nous penchons plus particulièrement sur le paragraphe (2) de l'article où il est question du versement des cotisations. Nous vous soumettons qu'un article de ce type impose une pénalité aux femmes qui gagnent très peu et à qui on pourrait imposer, en un coup, un versement important de contributions à des régimes d'avantages sociaux. Nous demanderions donc que cet article soit modifié pour que ce soit l'employeur qui doive maintenir ces contributions. Le paragraphe se lirait ainsi:

(2) L'employeur est tenu de verser une cotisation pour maintenir le droit des employés aux avantages visés . . .

C'est là l'essentiel de nos commentaires sur l'article 59.54 auxquels s'ajouteraient des réflexions sur d'autres lois dont vous fera part M^me^ Kaye.

Ms Kaye: One of our concerns about a person being forced to take a leave of absence under this proposed section is that we would not like to see her have to use her maternity leave provision. We feel that at the end of this Bill, where you amend the Financial Administration Act, you should add a clause which amends the Unemployment Insurance Act so that if a pregnant employee takes a leave of absence pursuant to

[*Translation*]

b) specifying what does, or does not, constitute an essential function of a job referred to Section 59.4;

In our view, Mr. Chairman, this is a regulatory power which will be extremely difficult to exercise. Will the Governor in Council be in a position to refer to every single job description and ascertain what its essential functions are? We feel this will be impossible and will simply not be done. If that is the case, why not simply provide that the employer identify the essential functions?

Furthermore, we would add a paragraph 59.4(5), which would read as follows:

A medical certificate signed by the attending physician of the employee stating that she is able to perform an essential function, as identified by the employer under paragraph (2) shall be considered to be irrefutable proof that the employee is able to perform that essential function.

This would recognize the pre-eminence of the attending physician, which is a criterion of general application in terms of employment.

In paragraph 2 of Clause 59.51, we would add a phrase regarding burden of proof. The clause would read as follows:

(2) Where for any valid reason, regarding which the burden of proof rests with an employer, the latter cannot reinstate an employee . . .

I believe this amendment is in keeping with the spirit of the clause, which provides that the burden of explaining or proving the reasons why an employee's right to work must be relinquished rests with the employer.

Clause 59.52 provides for the maintenance of benefits when an employee takes or is required to take a leave of absence. We are particularly concerned about paragraph (2) which has to do with the payment of a monetary contribution. We suggest that a clause of this type imposes a penalty on women who are low wage earners who might be required to make a substantial lump sum monetary contribution to benefit plans. We therefore propose that this clause be amended to provide that the employer will be required such monetary contribution as may be necessary. The paragraph would read as follows:

(2) The employer is required to pay a monetary contribution in order to maintain the employee's right to the said benefits . . .

Those are our basic comments on Clause 5.54 but I believe Ms Kaye would have some remarks to make with respect to other legislation.

Mme Kaye: L'une des choses qui nous inquiète en ce qui concerne la possibilité qu'on oblige une employée à prendre congé aux termes de ce projet d'article, c'est que nous n'aimerions pas qu'elle soit tenue de prendre un congé de maternité dans cette circonstance. Nous proposons que vous ajoutiez, à la fin du projet de loi où il est question de modifications à la Loi sur l'administration financière, un article modifiant la Loi sur

[*Texte*]

proposed subsection 49.(4)—and that should be proposed subsections (2) and (3) because they both refer to leave—she she will be eligible to receive regular benefits.

The next clause we are referring to is in Part III. It is not in the clause before you. We are going to skip here, because we are not going to address the sexual harassment clause at this time. We are going to leave that until the end and we will continue now with our submissions on the video-display terminal.

We will take a break here to refer to Part III of the Canada Labour Code which legislates standard hours, wages, vacations and holidays. As we said in the text of our brief, it would take a very simple clause to provide *pro rata* benefits for part-time employees, and this is a suggestion.

• 1555

The first part of the clause could read: Every employer shall provide to his part-time employees the same benefits as he provides to his full-time employees.

And the second part would read: The benefits referred to in subsection (1) may be prorated according to the number of hours worked by the part-time employee.

The definition of full-time employee would be: An employee who works the standard hours for that establishment. A part-time employee would be one who works less than the standard number of hours for that establishment.

I just might say we are really disappointed to see that this is not in the present Bill, given the weight we think your committee and the Minister should give to the recommendation of the Wallace commission.

As I said, we will deal with proposed subsection 61.7 at the end of our submission. So I ask you to turn to proposed Section 82 on page 14. This is the proposed section which deals with the duties of employers. We would ask that you include a paragraph which would read: Every employer shall, in respect of every workplace controlled by him, provide a 15-minute break to each employee who has completed one hour of work in front of a video display terminal.

And another paragraph that would read: The employer shall provide annual eye examinations by an opthalmologist chosen by the employee for employees who work on video display terminals and the employer shall pay to the employee the equivalent wage that he would have paid had the employee remained on the job for the period of time spent undergoing the examination. The purpose of that drafting is to ensure there is no loss of wage.

Before reading to you the addition that you have before you, I would like to refer you to proposed paragraph 85.(1)(*a*), which reads at the present time:

[*Traduction*]

l'assurance-chômage pour qu'une employée enceinte qui prend congé en application du sous-article 49.(4)—et, en fait, c'est également en vertu des sous-articles 2 et 3, puisqu'ils font tous les deux allusion au congé—puisse continuer de se prévaloir de ses avantages sociaux.

Le prochain article qui nous intéresse figure à la partie III. Ce n'est pas l'article que vous avez devant vous. Nous allons sauter une partie, car nous préférons aborder la question du harcèlement sexuel un peu plus tard. Nous allons maintenant passer à la question du terminal à écran de visualisation.

Nous vous référons donc à la partie III du Code canadien du travail qui normalise les heures, salaires, vacances et congés des employés. Comme nous l'avons signalé dans notre mémoire, il suffirait d'ajouter une petite phrase pour offrir aux employés à temps partiel des avantages sociaux au prorata. Voilà donc notre proposition.

La première partie de cet article pourrait être ainsi formulée: Tout employeur accorde à ses employés à temps partiel les mêmes avantages sociaux qu'à ses employés à plein temps.

Et la deuxième partie de cet article serait la suivante: Les avantages sociaux mentionnés au paragraphe (1) seraient calculés au pro rata du nombre d'heures durant lesquelles l'employé à temps partie. aurait travaillé.

Nous proposons la définition suivante de l'«employé à temps plein»: Tout employé qui travaille pendant les heures couramment en vigueur dans cet établissement. Un employé à temps partiel serait tout employé qui travaille pendant un nombre d'heures inférieures au nombre couramment en vigueur dans cet établissement.

Nous sommes déçues de constater que ces dispositions ne figurent pas dans le projet de loi actuel, alors qu'elles avaient été fortement recommandées par la Commission Wallace, ce dont votre comité et le ministre devraient tenir compte.

Comme je l'ai dit antérieurement, nous étudierons l'article 61.7 à la fin. Je vous demanderai donc de passer maintenant à l'article 82, page 14. Ces dispositions portent sur les obligations des employeurs. Nous vous demandons d'y inclure le paragraphe suivant: Tout employeur, en ce qui concerne tout lieu de travail qu'il contrôle, accorde une pause de 15 minutes à tout employé ayant travaillé pendant une heure devant un écran de visualisation.

Nous proposons également le paragraphe suivant: Tout employeur autorise tout employé travaillant sur des écrans de visualisation à subir un examen de la vue annuel effectué par un ophtalmologiste choisi par l'employé et verse à l'employé le salaire qu'il lui aurait versé si l'employé était resté au travail. Cet article a pour but de s'assurer que l'employé ne perde pas ce à quoi il a droit.

Avant de vous lire l'amendement suivant, je voudrais vous renvoyer à l'alinéa 85.(1) *a*):

[*Text*]

(*a*) the use or operation of a machine or thing constitutes a danger to himself or another employee.

We would like you to amend that proposed paragraph so that it says: the use or operation of a machine or thing constitutes a danger to himself or herself or her unborn child. We feel the evidence on miscarriage in people who are using video display terminals would be covered by such an amendment.

For proposed paragraph 85.(2)(*b*), which now reads:

(2) An employee may not pursuant to this section refuse to use or operate a machine or thing or to work in a place where

(*b*) the danger referred to in subsection (1) is inherent in the employee's work or is a normal condition of employment.

We request that you amend that to read: is inherent in the employee's work or is a normal condition of employment except that part (2), no employer shall require a pregnant employee to work on a video display terminal.

I might point out that this proposed subsection would have to refer to what we have proposed for proposed subsection 59.(4). Both proposed sections are required and, in fact, what we have proposed at the beginning for proposed subsection 59.(4) could also be placed in the context of the right to refuse work. It differs in the rest of proposed subsection 59.(4) in that it is not a leave being requested by the employee but a mere change of duties.

So we would like you to note that we are placing that in the context of a right of an employee to ask for a mere change of duties, rather than a total leave of absence.

Now, I will refer to Suzanne Boivin to discuss sexual harassment. If you would turn to proposed subsection 61.7, please.

• 1600

Le vice-président: Avant de poursuivre, je voudrais porter à votre attention, madame Boivin, qu'à compter de 17h00, nous accueillerons un autre groupe de témoins. Je suis certain que tous les députés sont désireux de vous poser des questions mais j'ignore combien de temps encore durera la présentation de votre mémoire.

Mme Boivin: J'en aurais encore peut-être pour six minutes.

Le vice-président: Très bien! Allez-y!

Mme Boivin: C'est notre dernier point.

Le vice-président: D'accord.

Mme Boivin: Nous avons limité notre intervention aux sections qui étaient de plus grande importance pour les femmes, bien que, évidemment, tout le projet de loi nous intéresse. Mes commentaires ayant trait à cette section seront faits en anglais.

[*Translation*]

a) soit que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'un objet constitue un danger pou lui-même ou pour un autre employé.

Nous voudrions que vous modifiiez cet alinéa de la manière suivante: soit que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'un objet constitue un danger pour lui-même, elle-même ou l'enfant qu'elle attend. Nous pensons qu'un amendement de ce genre permettrait de mettre fin aux fausses couches de celles qui travaillent sur des écrans de visualisation.

Permettez-moi de vous lire l'alinéa 85.(2) *b*):

(2) Un employé ne peut invoquer le présent article pour refuser de faire fonctionner une machine ou un objet ou de travailler dans un lieu si une des situations suivantes se présente

b) le danger visé au paragraphe (1) fait partie intégrante du travail de l'employé ou constitue une condition normale d'emploi.

Nous voudrions qu'il soit modifié ainsi: fait partie intégrante du travail de l'employé ou constitue une condition normale d'emploi, nonobstant le paragraphe (2), aucun employeur ne demande à une employée enceinte de travailler sur un écran de visualisation.

Je voudrais ajouter que ce paragraphe devra être conforme à ce que nous proposons au paragraphe 59.(4). Ces deux paragraphes sont absolument essentiels, et d'ailleurs ce que nous avons proposé au départ au paragraphe 59.(4) pourrait également faire partie des dispositions régissant le droit au refus de travailler. Il s'écarte du reste du paragraphe 59.(4) dans la mesure où l'employé ne demande pas un congé, mais un simple changement de fonctions.

Nous demandons donc qu'un employé ait le droit de demander un simple changement de fonction et non un congé.

Je voudrais maintenant passer de nouveau la parole à Suzanne Boivin, qui discutera des dispositions portant sur le harcèlement sexuel. Je vous demanderai de bien vouloir vous reporter à l'article 61.7.

The Vice-Chairman: If I may interrupt you, I would like to inform you, Mrs. Boivin, that we will be hearing another witness at 5.00 p.m. I am sure that all the members of this committee will want to ask you questions but I must say I do not know how long your statement will last.

Mrs. Boivin: Approximately six minutes, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Okay. Please proceed.

Mrs. Boivin: This is our last point.

The Vice-Chairman: Very well.

Mrs. Boivin: We have limited our remarks to the clauses which we feel are of the utmost importance to women although we are obviously concerned by the whole Bill. I will make my remarks on this clause in English.

[*Texte*]

Our first concern with the proposed section on sexual harassment is on the requirement that the conduct, comment, gesture or contact be of a sexual nature. We would prefer that the reading be "on the basis of sex" rather than of a sexual nature. We feel this different wording would include the two different kinds of harassment that can happen. There is harassment that is called, in certain jurisdictions, harassment that is on the basis of gender. And there is another form of harassment, which is what is envisioned here, of a sexual nature. To illustrate the difference, to speak of harassment on the basis of gender would be the form of harassment where one does not want contact but rather wants to avoid contact, such as: Why do you women not stay home where you belong? The second form is how about a drink, or something even more direct, or repeated invitations to dinner, or actually an invitation to have sex. So we would ask that this amendment, which is a key amendment, be introduced.

We also feel this amendment would bring the section more in line with what the policy is now under the Canadian Human Rights Act. Since the purpose of this proposed section, as well as providing an obligation on an employee or a duty to have a policy, is also to channel any complaints through the human rights legislation, this amendment would bring the definition more in line with the policy that exists there rather than limiting the policy that is in that legislation.

Our second comment has to do with proposed paragraph 61.7(*b*), which reads: "that might, on reasonable grounds, be perceived by any employee as placing a condition", etc. As far as we are concerned, this is a double objective test. It is a double-barrelled reasonable reasonable. We feel it is sufficient to have the clause "on reasonable grounds", and that the "any employee" should be changed for "the employee". This would not render the proposed section a purely subjective test. I think we have to stress that. There would still be a reasonable component. But we fear the "any employee" as being such a big out that we could never come under the proposed section.

We feel the duty placed upon the employer to issue a policy statement is fine; we welcome this kind of affirmative duty. However, we have a problem with the contents of the policy as they are stated. When we look to proposed subsection 61.91(2), especially paragraph (*a*), for instance, why does there have to be a separate definition of sexual harassment depending on where you work? Why can it not be the same standard for everybody? Or, if we want more stringent standards based on talks within the labour force of a particular establishment, why not stipulate very clearly that the definition in the code is a minimum and not just substantially the same?

• 1605

We would have welcomed a more definitive example, a model appendix form to the legislation that would have said that the statements under (*a*), (*b*), and (*c*) of proposed Section 61.91(2) could have been model statements that apply to all

[*Traduction*]

L'article portant sur le harcèlement sexuel nous inquiète dans la mesure où le comportement, le propos, le geste ou le contact doit être d'ordre sexuel. Nous préférerions parler de «en fonction du sexe» plutôt que «d'ordre sexuel». Nous pensons que ce nouveau libellé inclurait les deux différents types de harcèlement qui peuvent se produire. Dans certaines jurisdictions, un harcèlement peut se produire en fonction du sexe. Et il existe une autre forme de harcèlement, envisagée ici, qui est d'ordre sexuel. À titre d'exemple, le harcèlement en fonction du sexe correspondrait à toute forme de harcèlement où l'individu visé ne désire pas de contact mais plutôt désire l'éviter comme: Pourquoi ne restez-vous pas, vous les femmes, à la maison, comme il se doit? La deuxième forme de harcèlement peut provenir d'un individu qui demande à une autre personne de venir boire un verre, l'invite continuellement à dîner ou lui propose carrément d'avoir des rapports sexuels. Nous demandons donc que cet amendement, qui est essentiel, soit intégré au projet de loi.

Nous pensons également que cette modification, apportée à cet article, se conformerait davantage aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Étant donné que cet article a pour but non seulement de veiller à protéger un employé ou à obliger l'employeur à diffuser une déclaration de principe, mais également d'adresser toutes plaintes à la Commission des droits de la personne, cet amendement se conformerait davantage à la Loi sur les droits de la personne sans en limiter la portée.

Notre deuxième observation porte sur l'alinéa 61.7 *b*) qui est le suivant: ou bien qu'un employé aurait des motifs raisonnables d'interpréter comme l'assujettissement d'un emploi, etc. Pour nous, c'est redondant. Le «raisonnable» revient deux fois. Nous pensons qu'il est suffisant de préciser «aurait des motifs raisonnables» et que «un employé» devrait devenir «l'employé». Ainsi, cet article ne serait pas entièrement subjectif. C'est très important. L'élément raisonnable demeurerait. Mais nous craignons que l'expression «un employé», soit trop vague pour que nous puissions un jour invoquer cet article.

Nous estimons que l'obligation faite à un employeur de diffuser une déclaration de principe est une bonne chose; cette mesure positive nous plaît. Cependant, la substance même de cette déclaration nous inquiète. Lorsque nous nous penchons sur le paragraphe 61.91(2), et en particulier sur l'alinéa *a*), nous nous demandons pourquoi il doit y avoir une définition distincte du harcèlement sexuel en fonction du lieu de travail? Pourquoi les mêmes normes ne s'appliqueraient-elles pas à tout un chacun? Ou alors, si nous voulons des normes plus strictes qui seraient négociées en consultant les employés d'un établissement particulier, pourquoi ne pas préciser que la définition figurant dans le code n'est qu'un minimum et pas simplement essentiellement identique?

Nous aurions préféré un exemple plus concret, un modèle qui aurait été annexé au texte législatif et qui aurait précisé que les déclarations aux termes des alinéas *a*), *b*) et *c*) du paragraphe 61.91(2) étaient des déclarations modèles, dont

[*Text*]

employers in such an appendix. At the very least, we feel the definition of sexual harassment should be the same for all.

Paragraph (*d*) reads:

> (*d*) a statement to the effect that the employer will take such disciplinary measures as he deems appropriate against any person under his direction who subjects any employee to sexual harassment;

Although we are certainly against any form of sexual harassment, we are against opening the door to any means of arbitrary discipline. We feel it would be much more appropriate for the policy statement to outline the forms of punishment and discipline that could be imposed. Therefore, we would take away "as he deems appropriate" and add something in the nature of "as outlined in the policy".

Again, when we look to the wording of "any person under his direction", we would like to make it clear that the way we read this that term is more general than the term "employee". In French we have *les subordonnés*, which is not a defined term under the legislation. We would not like to see interpretation of that as meaning only middle management cannot harass; we feel no employees must harass. But in that case, where there is a collective agreement, we feel the disciplinary measures should be as provided for in the collective agreement and it should be subject to the grievance procedure as well. In fact, we do not want to create new victims by protecting other victims.

We would also welcome some form of a grievance procedure or an appeal procedure where there is no collective agreement.

Finally, we would add a section under proposed Section 61.91, or alternatively an amendment to subsection 66(2) of the Canadian Human Rights Act, which spells out the duties and powers of inspectors under the Canada Labour Code to direct and lay complaints under the Canadian Human Rights Act. We feel third-party complaints can be very effective in this field. Since Section 66 of the Canadian Human Rights Act only refers to this power of the inspectors to lay complaints under Section 11 of the Canadian Human Rights Act, we would extend that to subsection 13(1) of the Canadian Human Rights Act, which covers the sexual harassment clause. Also, inspectors should be directed to interview people and obviously to verify whether a policy indeed exists.

This is the sum, I think, of our presentation to the committee.

The Vice-Chairman: *Merci.* Mr. Hawkes, for the next 10 minutes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman, and welcome to the witnesses.

Can I just on a point of order indicate that there is so much material they have presented to us that if we have to run a little past 5.00 p.m. I think certainly from our party you would

[*Translation*]

devraient s'inspirer tous les employeurs. Au minimum, nous pensons que la définition de harcèlement sexuel devrait être identique pour tous.

D'autre part, l'alinéa *d*) stipule ceci:

> *d*) le fait qu'il prendra les mesures disciplinaires qu'il estimera indiquées contre ceux de ses subordonnés qui se seront rendus coupables de harcèlement sexuel envers un employé.

Si nous nous opposons vigoureusement à toute forme de harcèlement sexuel, nous ne voulons pas non plus ouvrir les portes à n'importe quelle mesure disciplinaire arbitraire. Nous pensons que la déclaration de principe devrait au contraire préciser les mesures disciplinaires qui seraient imposées. Par conséquent, nous remplacerions «qu'il estimera indiquées» par «précisées dans la déclaration», par exemple.

D'autre part, pour ce qui est de «ceux de ses subordonnés», nous voudrions préciser que cette expression est beaucoup plus générale que «employés». En français, le texte parle de «les subordonnés», terme qui n'est pas défini par le texte législatif. Nous ne voudrions pas que cette disposition soit interprétée comme signifiant que seuls les cadres moyens ne peuvent harceler des personnes; nous pensons qu'aucun employé ne devrait être autorisé à le faire. Mais dans ce cas-là, lorsqu'il existe une convention collective, nous pensons que les mesures disciplinaires devraient être celles prévues par la convention collective et devraient également faire l'objet d'un appel. En fait, nous ne voulons pas créer de nouvelles victimes en en protégeant d'autres.

Nous voudrions également qu'une procédure de grief ou d'appel soit instituée en l'absence d'une convention collective.

Enfin, nous ajouterions un paragraphe à l'article 61.91 ou un amendement au paragraphe 66(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, paragraphe qui préciserait les attributions et les pouvoirs des inspecteurs chargés, aux termes du Code canadien du travail, d'exercer les recours prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous pensons que des plaintes déposées par des tiers peuvent se révéler très efficaces. Puisque l'article 66 de la Loi canadienne sur les droits de la personne n'invoque que le pouvoir des inspecteurs de déposer des plaintes auprès de la Commission en vertu de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, nous l'élargirions au paragraphe 13(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, paragraphe portant sur le harcèlement sexuel. De même, les inspecteurs devraient être chargés de s'entretenir avec les responsables et de vérifier évidemment si des consignes existent en réalité.

Cela met un terme, monsieur le président, à notre exposé devant ce Comité.

Le vice-président: *Thank you.* Monsieur Hawkes, vous avez 10 minutes.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président, et permettez-moi de souhaiter la bienvenue à nos témoins.

Puis-je tout d'abord indiquer que notre parti serait tout à fait disposé à aller au-delà de 17 heures, nos témoins nous ayant présenté tant de documents. Non seulement nous devons

[*Texte*]

find a willingness to concur. I think not only do we have to deal with the testimony as presented to us today, but I think there is testimony from other groups that the group with us today could help us with.

Maybe I can begin there. Are you familiar with the testimony as it unfolded yesterday and the day before? More or less, or . . . ?

Ms Hosek: We have some sense of what was said the last day or so.

Mr. Hawkes: Okay. I think that will be helpful.

When did you see these proposed amendments, when we did, when they were laid in the House?

Ms Hosek: Yes.

Mr. Hawkes: That is the length of time? How much consultation has there been with either of the two groups in the last three or four years in the preparation of this? Has there been any, or . . . ?

Ms Hosek: Do you mean the proposed section on sexual harassment in particular or the whole thing? As far as I know, very little consultation . . .

Mr. Hawkes: Labour Canada has been . . . It is clearer to us now, after a couple of days of testimony, that Labour Canada has been consulting with the Canadian Labour Congress on a very regular basis, that they consulted with the Canadian Manufacturing Association about four years ago and not since. There are a couple of contrasts. What I am asking is: Have they consulted the National Action Committee at all in the last three or four years in the preparation of this legislation?

• 1610

Ms Kaye: One of our primary concerns is the issue of the coverage of part-time workers. When we had our annual lobby in March, we did ask Mr. Ouellet to include coverage of part-time workers, and he said he would consider it. We have had a postcard campaign on thousands of postcards to his office to ask for this coverage. We do not have it in the Bill, so our consultation in any case was not taken too seriously.

Ms Boivin: If I get the drift of the question, there has been no mechanism of ongoing consultation with the women's group I represent now or NAC, as far as I know, to prepare these amendments.

Mr. Hawkes: So you have not had the same rights of access that the Canadian Labour Congress has?

Ms Boivin: Not from their coming to us, anyway.

Mr. Hawkes: Okay. Before I forget it, we have been asking every group to give us some specific suggestions for amendments, and I think I am fair in saying that your group has provided us with more specific amendments than any group we have seen. We thank you for that, because I think that will be very helpful to us tomorrow when we move to clause-by-clause discussion at 3.30 p.m. We are here morning, noon and night,

[*Traduction*]

discuter des témoignages qui nous ont été présentés aujourd'hui, mais nos témoins pourraient également nous dire ce qu'ils pensent des témoignages des groupes qui ont comparu ici antérieurement.

Voilà ce que je voulais dire au départ. Êtes-vous au courant de ce qui a été dit hier et avant-hier ici même? À peu près, ou . . . ?

Mme Hosek: Nous savons à peu près ce qui a été dit hier et avant-hier.

M. Hawkes: Bien. Ce sera certainement utile.

Quand avez-vous vu ces amendements pour la première fois? En même temps que nous, lorsqu'ils ont été déposés à la Chambre?

M. Hosek: Oui.

M. Hawkes: C'est tout? L'un ou l'autre de vos deux groupes a-t-il été consulté au cours des trois à quatre dernières années lorsque ces amendements étaient en cours de préparation? Avez-vous été consulté?

Mme Hosek: Voulez-vous parler des dispositions portant sur le harcèlement sexuel ou sur tous les amendements? Pour autant que je sache, il y a eu très peu de consultations . . .

M. Hawkes: Nous avons su, au cours des derniers jours, que le ministère du Travail a consulté régulièrement le Congrès du travail du Canada, alors que l'Association des manufacturiers canadiens ne l'a été qu'il y a quatre ans, et jamais depuis. Le contraste est frappant. Le ministère a-t-il consulté le Comité national d'action au cours des trois à quatre dernières années lorsqu'il a préparé ses amendements?

Mme Kaye: C'est la protection des employés à temps partiel qui nous inquiète le plus, et lors de notre congrès annuel au mois de mars, nous avons effectivement demandé à M. Ouellet une protection pour les employés à temps partiel, ce qu'il allait envisager, a-t-il dit. Nous avons organisé une campagne où nous avons demandé à nos adhérentes d'adresser des milliers de cartes postales à son bureau pour demander cette protection. Elle n'existe pas dans le projet de loi et par conséquent, cet effort de concertation n'a pas donné grand-chose.

Mme Boivin: Si je comprends bien votre question, le ministère n'a pas consulté le groupe féministe que je représente maintenant, pas plus que le Comité national d'action lorsqu'il préparait ces amendements.

M. Hawkes: Vous n'avez donc pas eu les mêmes privilèges que le Congrès du travail du Canada?

Mme Boivin: Ils ne se sont jamais adressés à nous, non.

M. Hawkes: Bien. Avant que je n'oublie, nous avons demandé à chaque groupe de nous faire part des amendements qu'ils voudraient voir apportés à ces textes législatifs, et je crois pouvoir dire en toute justice que votre groupe a été celui qui nous en a proposé le plus grand nombre jusqu'à présent. Nous vous en remercions, car je pense qu'ils nous seront très utiles demain lorsque nous entreprendrons l'étude article par

[*Text*]

and to dream up these amendments and get the exact wording as we encounter the problems is difficult. We thank you for that on behalf of our party and everybody around the table.

If you were here, you would have heard from employer groups in differing degrees in the sense that they tell us that if some of these provisions come into play . . . In particular, let us just pick a set of provisions. I think you have gone a step further in asking that employers pay the benefits during a leave period. Employers have indicated to us that that could disadvantage women in terms of their capacity to compete with men for jobs. If in fact an employer looks at two equally qualified people and the one is going to cost more than the other and you are going to get back from those two people equal amounts, if that is their judgment, then they are saying to us they will hire the cheaper one rather than the more expensive one.

They see the provision of their having to pay the money during the 41 weeks for the benefits as something which might disadvantage women. Do you share that view in any way, shape or form? If you do not share that view, do you think the way this is worded would protect women from that sort of discrimination which employers tell us might result?

Ms Hosek: As I understand the provisions on parental leave, they are meant to apply equally to either male or female parents and could be taken by either of the parents. We would envision and hope, in fact, that they would be shared equally by both male and female members of the labour force. Beyond that, I find it a little ironic that, as I understand it, the Canadian Chamber of Commerce and the Canadian Bankers Association expressed some concern about the impact of this legislation on women in the labour force. We have been lobbying to improve the situation for women in the labour force for over a decade, and to my recollection, never once in all that time have either of those two groups come forward with concern about the situation of women in the labour force and what might or might not happen to them.

So our sense is that, let us say, we are rather sceptical about their concern for the situation of women in the labour force as a result of this. Beyond that, many, many women already work in sectors of the labour force which are job segregated, and our sense is that those sections in the labour force are usually much less well paid than the sections in which men work in large numbers. So I do not think it is as available to those employers to find men to fill, for example, the jobs of bank tellers which are now largely filled by women, partly because the entire sector of the labour force is very much badly paid.

In order to make the analysis, you would have to assume that women and men now fill very much the same kinds of jobs and are competing for exactly the same jobs in the labour force, and that seems not to be the case, given the segregation of the labour force right now. So the short answer to your question is that I do not think it would disadvantage women.

Ms Kaye: With a specific reference to the clause where someone would be put on leave because she was pregnant, I

[*Translation*]

article de ce projet de loi à 15h30. Nous sommes pris ici matin, midi et soir, et il est difficile de formuler ces amendements à mesure que nous rencontrons des difficultés. Nous vous en remercions au nom de notre parti et de tous ceux qui sont ici.

Si vous aviez été présente, vous auriez entendu le témoignage de divers employeurs qui craignaient que, si certaines de ces dispositions n'entraient en vigueur . . . Prenons un exemple. Vous êtes allés un peu plus loin que les autres en demandant que les employeurs versent les avantages sociaux à tout employé prenant un congé de maternité. Les employeurs nous ont informés que cette disposition pourrait pénaliser les femmes lorsqu'elles chercheront un emploi. Si un employeur a en face de lui deux personnes compétentes et que l'une va lui coûter plus cher que l'autre, il embauchera celle qui, à son avis, lui coûtera moins cher.

La disposition les obligeant à financer les avantages sociaux des femmes prenant un congé de maternité pendant 41 semaines risque de pénaliser ces dernières, d'après ce qu'ils nous ont dit. Partagez-vous le même point de vue? Si vous ne le partagez pas, pensez-vous que le texte même de la disposition en question empêcherait les femmes d'être ainsi pénalisées?

Mme Hosek: Si je comprends bien les dispositions régissant l'octroi d'un congé parental, elles s'appliquent tant à l'homme qu'à la femme et pourraient être prises par l'un ou l'autre. Nous espérons, en fait, que ces congés seraient pris, à part égale, par l'homme et la femme qui travaillent. Permettez-moi de rire sous cape en pensant que la Chambre de commerce canadienne et l'Association des banquiers canadiens peuvent s'inquiéter de l'impact de ce texte législatif sur les femmes actives. Nous essayons d'améliorer le sort des femmes actives depuis plus de 10 ans, et, si je me souviens bien, jamais l'un ou l'autre de ces groupes ne s'est inquiété du sort des femmes dans la population active ou de ce qui pourrait leur arriver.

Alors permettez-nous de vous dire que nous ne prenons pas très au sérieux les inquiétudes qu'ils affichent envers le sort des femmes de la population active. De toute façon, de nombreuses femmes travaillent déjà dans des secteurs où la ségrégation de l'emploi existe et nous pensons que ces secteurs de la population active sont beaucoup moins bien rémunérés que dans ceux où une majorité d'hommes travaillent. Alors je ne pense pas que ces employeurs pourront trouver facilement des hommes disposés à devenir caissiers, par exemple, postes qui sont maintenant largement comblés par des femmes, car ceux qui y travaillent maintenant sont vraiment très mal rémunérés.

Pour que cette analyse soit vraie, il faudrait supposer que les hommes et les femmes occupent à peu près les mêmes postes et se font concurrence l'un l'autre, ce qui ne semble pas être le cas, compte tenu de la ségrégation de la population active actuellement. Donc, pour répondre à votre question, je ne pense pas que ces dispositions défavoriseront les femmes.

Mme Kaye: Pour ce qui est de l'article autorisant une femme à prendre un congé de maternité pendant tant de

[*Texte*]

doubt if it would make that much of a difference because the cost of even paid maternity leave is about 1% of payroll. So we are not talking about even a paid maternity; we are talking about a paid leave during a portion of the time for only those pregnant employees who are unable to perform an essential function at work. It is certainly not going to be a very large cost item, and in any case, it is a deductible expense. We do not see that as a very serious argument.

• 1615

Mr. Hawkes: Just so you are aware of the testimony yesterday, the banks indicated that their non-direct wage costs, the benefit costs, were about 26%. Then later in the day, we had somebody who runs a payroll consulting firm, and he said that those kinds of costs range from 17% to 50%.

Ms Kaye: We are talking about the provision of benefits through a very particular and specific type of leave, which would not even be there for every pregnant employee. So it is really a very, very small cost item.

Ms Boivin: I would like to add to that; the further we go, the more I get to see any of these pension plans or insurance plans, it seems to me that they are more and more paid by the employer completely and do not depend on contributions from the employee. The reason for that is that the purchase of a policy is based on actuarial considerations and you cannot attribute to any one employee the cost of buying the entire plan. I think that works actually to the detriment of many employees who do not have any choice in what is bought for them.

The problem here is that most insurance policies, in terms of *invalidité*—when you are off work for any kind of reason—exclude pregnancy. It is the whole issue of actuarial problems. I really think that the cost factor for one particular employee is not identified even now.

Mr. Hawkes: You are right in the sense that we could not get a specific example out of all the witnesses who came. Anyhow, I just want to make sure I ask your opinion about some of the things that others have brought before us, so that as we argue them all on clause-by-clause . . . I brought up specifically with . . . I cannot remember now if was the CLC or PSAC, one of the two union groups yesterday—the issue of the rights of the replacement employee during the leave period. The answer was a bit surprising to me, but they really do not have any concern for the 41-week employee; their concern is for the one who has the three months and is then entitled to the leave. They indicated they do not have concern for the replacement employee for the leave period; they would not be fussed if that person did not have the same rights to the leave and so on. I wanted to run that one by you.

Ms Kaye: That is a seniority provision. We would not necessarily look at it as a three-month versus a 41-month

[*Traduction*]

semaines, je doute que cela change quoi que ce soit, car les congés de maternité qui seraient rémunérés ne coûteraient aux employeurs que 1 p. 100 de leurs charges sociales. Donc, nous ne parlons même pas d'un congé de maternité payé; nous parlons d'un congé payé pendant un certain temps et qui ne s'appliquerait qu'aux femmes enceintes qui ne peuvent exercer de fonctions essentielles au travail. Cela ne coûtera certainement pas cher aux employeurs et de toute façon, ces dépenses sont déductibles. Cet argument ne nous semble pas donc très sérieux.

M. Hawkes: Pour que vous sachiez ce que nous ont dit les banques hier, leurs charges salariales indirectes, c'est-à-dire les avantages sociaux qu'ils versent à leurs employés, sont de l'ordre de 26 p. 100. Plus tard, nous avons entendu le témoignage d'un dirigeant d'un cabinet conseil spécialiste des charges salariales, qui nous a dit que ces charges se situaient entre 17 et 50 p. 100 de l'ensemble.

Mme Kaye: Mais nous ne parlons que d'avantages sociaux qui seraient octroyés pendant un congé spécial qui ne s'appliquerait même pas à toute employée enceinte. Les coûts ne seraient donc que minimes.

Mme Boivin: Permettez-moi de faire une observation. Plus je compulse ces régimes de pensions ou régimes d'assurances, plus il me semble qu'ils sont financés entièrement par l'employeur et ne dépendent pas des cotisations versées par l'employée. Cela s'explique par le fait que l'achat d'une police est fondée sur des considérations actuarielles et qu'un seul employé ne peut en financer l'intégralité. Je crois d'ailleurs que cette mesure pénalise de nombreux employés qui n'ont pas leur mot à dire en la matière.

Le problème qui se pose, c'est que la plupart des polices d'assurance deviennent invalides lorsqu'une employée quitte son travail en raison d'une grossesse. Cela tient aux problèmes actuariels. Je pense réellement que le coût attribué à chaque employé ne peut être identifié.

M. Hawkes: Vous avez raison dans la mesure où ne pourrions pas obtenir d'exemples précis des témoins qui comparaîtraient devant nous. Je voulais simplement vous demander ce que vous pensiez des témoignages que nous avons entendus pour que, lorsque nous les invoquerons lors de l'étude article par article . . . J'ai abordé avec un des deux syndicats qui a comparu devant nous hier, je ne me souviens plus s'il s'agissait du Congrès du travail du Canada ou de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, la question des droits de l'employé qui remplacerait l'employé parti en congé. La réponse m'a quelque peu surpris, mais il ne s'inquiète pas de celle qui aurait droit à un congé de 41 semaines; il s'inquiète surtout de celle qui aurait trois mois et qui ensuite aurait droit au congé en question. Il ne s'inquiète pas du sort de l'employé qui remplacerait l'autre; il ne ferait pas tout un drame si cette personne ne pouvait pas avoir les mêmes droits à ce congé. Je voulais vous demander ce que vous en pensiez.

Mme Kaye: Il s'agit d'une question d'ancienneté. Nous n'aborderions pas nécessairement le problème du point de vue

[*Text*]

because, if you are accumulating seniority during that period of time, legalistically you would be looking at a 44-month employee against a 41-month employee. When you are taking an approach on the basis of seniority, the person with the longer length of service with the employer is the one who prevails.

In an overview, we would look at seniority as being an equal-opportunity clause for women because, by accumulating seniority during a period of such leave she is also in a stronger position than a male employee who would come in at a later date. As you say, it would not work necessarily that someone who is a three-month employee versus someone who is a 41-month employee . . . , but you might find that someone who had been there for three years would lose the edge on her seniority if she did not continue to accumulate it during the period of time that she was on leave.

In fact, many of the examples I noticed that you have given about the three-month employee I find quite humorous. Frankly, I do not think it is too likely that many women are going to be hired in their fifth and sixth months of pregnancy, when they would have three months under their belt, so to speak.

Mr. Mackasey: I am glad you said that and not me.

The Vice-Chairman: Mr. Parker, for the next 10 minutes.

Mr. Parker: Thank you, Mr. Chairman. First of all I want to express my appreciation to the NAC association. In all of the committees I have been to, I think this is the first in which, when we were dealing with major pieces of legislation, that a group has come forward, identified certain clauses and put concrete proposals on how they felt they should be dealt with. Out of the committees I have attended, and I have attended quite a few, I want to say that you have done a lot of research and a lot of background in a very short period of time, and you indicated very clearly that there was no prior contact with the Department of Labour.

• 1620

I guess my question would be: Is your research done strictly through your own association or did you do some of it with other groups? Did you receive information from other groups too?

Ms Boivin: What you have to understand is some of these issues have been ongoing issues of both our associations for a great number of years. It is not our first experience before committee; we have been putting forward some of these proposals for a long time.

In terms of these specific amendments, I would respond that, at least for NAWL, it was not done in conjunction with other groups. But some of these issues have a broad consensus among many women's groups.

[*Translation*]

d'un employé qui aurait une ancienneté de 3 mois par rapport à un autre qui en aurait 41, car si vous accumulez de l'ancienneté pendant cette période, l'employé aurait une ancienneté de 44 mois alors que l'autre en aurait une de 41 mois. Lorsqu'on envisage une question du point de vue de l'ancienneté, l'employé qui compte le plus d'années de service est celui qui l'emporte.

Grosso modo, l'ancienneté serait, à notre avis, considérée comme une clause d'égalité des chances en faveur des femmes, car, en accumulant de l'ancienneté pendant un congé de cette nature, elle serait mieux placée qu'un homme qui entrerait en fonctions plus tard. Comme vous le dites, il ne s'agit pas nécessairement de l'envisager sous l'angle d'une personne qui aurait une ancienneté de trois mois par rapport à une autre qui serait là depuis 41 mois. Mais quelqu'un qui aurait travaillé pendant trois ans perdrait l'avance qu'elle aurait accumulée si elle ne continuait pas à accumuler de l'ancienneté pendant son congé.

Permettez-moi de trouver amusants les exemples que vous avez cités à ce propos. Très franchement, je ne pense pas que de nombreuses femmes seront embauchées au cours de leur cinquième ou sixième mois de grossesse.

M. Mackasey: Je suis content que vous ayez dit cela et pas moi.

Le vice-président: Monsieur Parker, vous avez 10 minutes.

M. Parker: Merci, monsieur le président. Je voudrais tout d'abord remercier les témoins du Comité national d'action d'être venus aujourd'hui. De tous les comités auxquels j'ai participé, je crois que c'est le premier où un groupe, dans l'étude d'un important texte législatif, a pris la peine d'isoler certains articles et de proposer des amendements concrets. J'ai participé à beaucoup de comités et entendu beaucoup de témoins, et je dois vous dire que vous avez fait énormément de recherches et présenté énormément de données avec très peu de préavis. Vous nous avez, d'autre part, déclaré que vous n'avez pas été contacté par le ministère du Travail.

J'aurai donc la question suivante: Votre recherche est-elle strictement effectuée par votre association ou l'avez-vous faite conjointement avec d'autres groupes? Avez-vous reçu également des informations d'autres groupes?

Mme Boivin: Il faut comprendre que certaines de ces questions ne sont pas nouvelles pour nos associations. Ce n'est pas la première fois que nous comparaissons devant un Comité, il y a longtemps que nous présentons certaines de ces propositions.

Pour ce qui est des amendements précis, je puis vous dire qu'au moins pour l'Association nationale des femmes et du droit, cela n'a pas été fait en collaboration avec d'autres groupes. Sur certaines de ces questions, nous avons toutefois l'approbation générale de beaucoup de groupes féminins.

[*Texte*]

Ms Hosek: We have known for quite a while that people were looking at amending the Canada Labour Code, and for a long time we have been thinking constructively what we would like to see in those amendments. That is a very important amendment for us; we know that it is an opportunity to make a great deal of difference for many, many women. So it is a product of a lot of thought. It is one of the areas where we have been working very hard for a long time.

Mr. Parker: Thank you. One of the problems we have was brought out in your opening remarks. We do know that there are some parts of this, changes that are coming forward, which are wanted by Canadians right across Canada. We have only two weeks left. We have been waiting for this Canada Labour Code to come in for the past two years. We travelled as a task force; the New Democratic Party travelled right across Canada looking at the very things that you have identified.

I guess my next question will follow up on the other one. Have you seen the statement made by the Minister of Labour with regard to the press release that was put out?

Ms Hosek: Yes.

Mr. Parker: He mentions here:

The proposals mentioned in last December's Throne Speech are the culmination of extensive consultation with labour organizations and employers' associations conducted by the Labour Minister of Canada.

Part III, especially Part III, of this Bill is closely associated with women's issues, with part-time workers, with those kind of things. At any time did you contact the Department of Labour and ask to have any input into the changes that they were proposing?

Ms Kaye: We have been pressing for coverage for part-time workers for some time. Given that the Wallace commission reported, its recommendations should have been taken into account in putting forward any amendments to the Labour Code. We feel that it really was incumbent upon the Minister to introduce a clause, a very simple one to draft, into the Labour Code.

We want it in the Code. We really think it could still be amended to cover part-time workers. This is something we have been pressing for for quite some time.

As we say in our brief, it is known that in some cases full-time workers in an economic pinch will end up protecting their own status quo in the collective bargaining process, rather than extending benefits to part-time workers. So we feel that this cannot be left to the collective bargaining procedure alone. We have to assist part-time workers through the legislative route, and this is our opportunity to do so. We do not anticipate that there will be amendments to the Canada Labour Code coming in for quite some time after these go through. We want to see it now; we have been pressing for it for a long time.

[*Traduction*]

Mme Hosek: Nous savons depuis longtemps que l'on réfléchit aux amendements apportés au Code canadien du travail et nous avons donc étudié de façon constructive le genre d'amendement que nous voudrions y voir apporter. C'est pour nous un amendement extrêmement important; nous savons que c'est l'occasion ou jamais de changer considérablement les choses pour beaucoup de femmes. C'est donc le résultat de beaucoup de réflexion. C'est un des domaines dans lesquels nous travaillons très dur depuis bien longtemps.

M. Parker: Merci. Vous avez fait allusion à un des problèmes qui se pose à nous. Nous savons que certains éléments de ce projet de loi, certaines modifications proposées, sont attendues par les Canadiens partout au pays. Il ne nous reste que deux semaines. Or, voilà deux ans que nous attendons des révisions au Code canadien du travail. Le Nouveau Parti démocratique s'est constitué en groupe d'étude pour parcourir tout le pays et examiner les problèmes dont vous venez de parler.

Avez-vous vu la déclaration du ministre du travail, le communiqué de presse?

Mme Hosek: Oui.

M. Parker: Voilà ce qu'il dit:

Les propositions mentionnées dans le discours du Trône de décembre sont le fruit de consultations très poussées menées par le ministre du travail du Canada avec les syndicats et les associations d'employeurs.

La Partie III, en particulier, du projet de loi porte surtout sur des questions touchant les femmes, les travailleurs à temps partiel, etc. N'avez-vous jamais contacté le ministère du Travail pour demander de participer à l'élaboration des modifications proposées?

Mme Kaye: Nous demandons déjà depuis un certain temps que les travailleurs à temps partiel soient couverts. Depuis le rapport de la Commission Wallace, nous pensions que ces recommandations seraient prises en considération dans les amendements qui seraient proposés au Code du travail. Nous estimons qu'il appartenait en fait au ministre de proposer à ce sujet un article, très simple d'ailleurs, pour le Code du travail.

Nous voulons que cela soit introduit dans le Code. Nous estimons qu'il devrait être modifié pour couvrir les travailleurs à temps partiel. C'est quelque chose que nous demandons depuis déjà longtemps.

Comme nous le disons dans notre mémoire, on sait que dans certains cas, les travailleurs à plein temps qui rencontrent des difficultés économiques finiront par essayer de préserver leur propre statu quo dans le processus des négociations collectives plutôt que de faire profiter les employés à temps partiel des avantages sociaux dont ils jouissent. C'est pourquoi nous pensons que le processus de négociation collective n'est pas suffisant. Nous devons par voie législative aider les travailleurs à temps partiel, et c'est le moment ou jamais. Nous ne pensons pas qu'il y aura d'autres amendements au Code canadien du travail avant longtemps lorsque ceux-ci auront été adoptés. Nous voulons donc que cela soit introduit dès maintenant, car il y a longtemps que nous le demandons.

[*Text*]

Mr. Parker: I wonder if I could have clarified one thing with regard to the part-time workers because I know this was an amendment we were trying to get when we were dealing with pension contributions and so on. Would I be clear in my mind on the amendment that you have put forward with regard to part-time workers, that they could accumulate their hours, say for a year, and that would be the basis of their contributions? In the wording of your amendment on that clause how . . . ?

• 1625

Ms Kaye: That would depend on how the standard hours were defined in an establishment. I think one would have to take the standard hours of the establishment and then use that as your base for comparison. Then the number of hours worked in relation to that number of standard hours would be the basis for *pro rata* benefits.

Mr. Parker: That is the way that I interpreted it. With regards to the video machines, I think it is something that must be identified. I think you people have identified the very, very serious problems in that area.

One of the problems all of us—except the Liberal government—have with this is to come up with some kind of proposal which will allow these kinds of amendments to be made in a completed time. This is a decision which will be made here at the committee later. But I agree wholeheartedly with the amendments that you have put forward here, especially in those areas.

There is one concern I have that has not been brought up with your group and I was wondering if you have looked at the handicapped area. There is some mention of the handicapped in the Bill. Have you have looked at any amendments in those areas?

Ms Hosek: We did not pay particular attention to the section on the handicapped. No, we did not.

Ms Boivin: One thing that we should stress is we have worked very hard to work in these amendments within the numbering that is already in the Bill. We have been told time and time again that the government does not want to renumber Bills and, therefore, we tried to fit in what we would like to see ourselves—substantive revisions. We worked them in as best we could. This is not the way we would necessarily draft our legislation, if we were the ones to do it. So some attention should be given to that effort and we hope we will have convinced you that these amendments are not a big deal, in terms of revamping the entire legislation, and can get some of them through.

Mr. Parker: One more question, if I may, Mr. Chairman.

On proposed subsection 59.4, you have talked about equivalent alternate jobs. I know what you are—

Ms Boivin: Probably "comparable".

Mr. Parker: What you are saying there—and correct me if I am wrong—when you are talking about this person on a video machine for a certain period of time who needed to be changed

[*Translation*]

M. Parker: Pourriez-vous me préciser quelque chose à propos des travailleurs à temps partiel, car je sais que c'est un amendement que nous essayons d'obtenir lorsque nous avons étudié les cotisations au régime de pension, etc. Est-ce que je comprends bien l'amendement que vous proposez à propos de ces employés, s'agit-il de leur permettre d'accumuler leurs heures de travail pendant un an, par exemple, pour calculer le montant de leurs cotisations? Comment l'amendement que vous proposez à cet article . . . ?

Mme Kaye: Tout dépendrait de la façon dont les heures normales sont définies. C'est à partir de cela en effet que l'on peut établir la base de comparaison. Ensuite, le nombre d'heures de travail par rapport au nombre d'heures normales serait la base de ces avantages sociaux.

M. Parker: C'est en effet ainsi que je l'avais interprété. Pour les écrans de visualisation, je crois que c'est quelque chose qu'il faut préciser. Vous avez mis le doigt sur les problèmes très sérieux que cela pose.

Un des problèmes que nous avons tous, sauf le gouvernement libéral, c'est de présenter des propositions qui permettraient d'apporter ce genre d'amendements dans un délai précis. C'est une décision que devra prendre le Comité. En tout cas, je suis tout à fait d'accord avec vous sur les amendements que vous avez présentés ici, surtout dans ces domaines.

Il y a une question que vous ne semblez pas avoir abordé et je me demandais si vous y aviez réfléchi. Il s'agit des handicapés. Il en est question dans le projet de loi. Avez-vous réfléchi à des amendements dans ce domaine?

Mme Hosek: Nous n'avons pas porté une attention particulière aux handicapés.

Mme Boivin: Il nous faut répéter que nous avons dans toute la mesure du possible essayé de respecter la numérotation des articles du projet de loi en présentant nos amendements. On nous a souvent dit en effet que le gouvernement ne voulait pas procéder à une renumérotation si bien que nous avons essayé d'introduire dans le cadre donné les amendements importants qui nous semblent nécessaires. Nous avons fait de notre mieux. Ce n'est pas nécessairement la façon dont nous présenterions nous-mêmes un projet de loi si c'était nous qui devions le rédiger. Nous espérons ainsi vous avoir convaincu que ces amendements ne modifient pas grandement le projet de loi et devraient être faciles à adopter.

M. Parker: Encore une question, si vous le permettez, monsieur le président.

Dans le paragraphe proposé 59.4, vous parlez d'autres emplois équivalents. Je sais ce que vous . . .

Mme Boivin: Probablement «comparables».

M. Parker: Ce que vous voulez dire—et corrigez-moi si je me trompe—lorsque vous parlez de cette préposée à un écran

[*Texte*]

off, is that it would be to an equivalent job to the one she is doing. Is that the interpretation you have?

Ms Kaye: Well, in that sense, that proposed section . . . I just want to turn to it. We have inserted a clause which would provide for a relief of duties without taking of leave. So when you are referring to an appropriate alternative job being available for that person, this would apply where it is the essential function of her job, in our view. So we would look for an alternative job.

It would not have to be in the same area. As long as the same pay rate and wages were preserved, we feel that she could be assigned any functions during that period of time. We tried to cover that in our own drafting when we said she would earn wages and benefits at the rate that she earned them prior to relief of duty.

Our concern there is not that she would have to do the same work for that period of time, but that she not have any financial penalty levied during that period of time.

Mr. Parker: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey, you have the next 10 minutes.

Mr. Mackasey: *Merci, monsieur le président.* I want to welcome our guests on behalf of my party. You will have to help me out because I am very rusty in this field, particularly in the labour standards code which applies in many proposed sections. It was much simpler in my day.

I want to say that the question of consultation bothered me because—and watch the clock, I do not want to waste your time—I had the fortunate honour of being the first Minister responsible for the implementation of the royal commission report back in 1967, 1968 or 1969.

• 1630

Lawrence Sabia and I got on very well at times and we brought in, I think, 68 changes. Most of them were administrative but nevertheless important. I did bring in maternity benefits and was tagged by the employers' groups at the time as being very, very radical. But we survived, and the country has survived, so it has not been that costly.

But today I did ask the Department of Labour about the question of consultation because I knew you were coming and I particularly wanted to be here. There is no doubt about it: Women in the workforce have been the most neglected group.

There has been consultation, so there must be some confusion. You see, one of the problems with committees is that, instead of sticking to what we really want to do, which is to improve the Bill, we tend to get partisan; I do not like that. We wasted 15 minutes here establishing that the Liberals have not consulted. Everybody comes forward. It is embarrassing to you

[*Traduction*]

de visualisation qui doit changer de poste, c'est qu'elle doit obtenir un poste équivalent à ce qu'elle a. C'est bien cela?

Mme Kaye: Ma foi, à ce sujet, l'article proposé . . . J'aimerais y revenir. Nous avons inséré un article qui permettrait à une personne d'être déchargée de certaines fonctions sans prendre congé. Quand on parle donc d'un autre emploi approprié pour cette personne, c'est lorsqu'il s'agit de la fonction essentielle de son poste. Il faut alors trouver un autre poste.

Pas forcément dans le même secteur. A condition que son salaire soit le même, nous estimons qu'elle pourrait assumer n'importe quelle autre fonction au cours de cette période. Nous avons essayé de couvrir cette question en mettant dans l'amendement qu'elle gagnerait le salaire et les avantages qu'elle gagnait avant d'être déchargée de cette fonction.

Cela ne veut pas dire qu'elle serait obligée de faire le même travail, mais simplement qu'elle n'est pas pénalisée financièrement au cours de cette période.

M. Parker: Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Monsieur Mackasey, à vous les dix prochaines minutes.

M. Mackasey: *Thank you, Mr. Chairman.* Au nom de mon parti, je souhaite également la bienvenue à nos invités. Vous allez devoir m'aider, car je suis très rouillé dans ce domaine, surtout pour ce qui est du Code des normes de travail qui s'applique dans bien des articles proposés. C'était beaucoup plus simple de mon temps.

Je dois vous dire que la question des consultations m'a quelque peu troublé car—je ne serai pas long, je ne veux pas vous faire perdre votre temps—j'ai eu le grand honneur d'être le premier ministre responsable de la mise en application du rapport de la Commission royale d'enquête en 1967, 1968 ou 1969.

Je me suis souvent très bien entendu avec Lawrence Sabia et je crois que nous avons ensemble apporté quelque 68 modifications. Pour la plupart de nature administrative, mais néanmoins importantes. C'est moi qui ai fait adopter les dispositions touchant les congés de maternité et les groupes d'employeurs m'avaient alors jugé extrêmement radical. Nous y avons survécu, ce qui veut dire que cela n'a pas coûté si cher que cela.

Aujourd'hui, j'ai demandé au ministère du Travail s'il y avait eu des consultations, car je savais que vous deviez venir et je tenais absolument à participer à cette réunion. Il ne fait aucun doute que les femmes sont le groupe de la population active qui a été le plus négligé.

Or il y a eu des consultations. Un des problèmes avec les comités est que au lieu de nous limiter à ce qu'il faudrait faire, c'est-à-dire améliorer un projet de loi, nous avons tendance à faire de la politique, je n'aime pas cela. Nous avons perdu un quart d'heure à dire que les libéraux n'avaient pas consulté les intéressés. Tout le monde vient. C'est peut-être gênant pour vous, car vous n'avez pas toujours des consultations directes,

[*Text*]

because you do not always consult directly, but other groups you have gone to have consulted directly.

For instance, I have seen evidence of consultation in 1979 and I remember Doris Anderson, a personal friend of mine, years later in consultation with the Women's Bureau 1980, 1981, 1982, 1983 and 1984. There is consultation going on all the time, maybe not specifically on the Bill, but the ideas are there and the Bill reflects this kind of contingency.

During that period of time, there has been consultation with the National Action Committee, the Canadian Advisory Council on the Status of Women, the Provincial Advisory Council on the Status of Women, the National Council of Women, Business and Professional Women and, from within the party, Senator Lorna Marsden made it one of her preoccupations.

I mention this not to embarrass you, but only to remind other members of the committee that there has been consultation. We would not want to walk away next week to find the Bill not passed—because I want to see the Bill passed—just because the ground is being prepared now to suggest that there has not been any consultation; there has been consultation.

Ms Hosek: May I speak to that?

Mr. Mackasey: Surely, I would appreciate it.

Ms Hosek: It seems to me that, perhaps, our answer to the question was not understood or we did not express ourselves properly.

We have known for a long time that the Canada Labour Code is being amended, that work was being done in Labour Canada about it, that the Women's Bureau was concerned about it. There have been periodic, perhaps once a year, conversations about it. Our views are very well known; we put in a brief to the Wallace commission on part-time work; that brief was available to Labour Canada. So I think the views of the women's movement have been available.

My understanding from the questions that were asked was: Were we consulted in the process of drafting the Bill and how closely? In that I would have to say not very. But our views are not a secret to Labour Canada or to the Women's Bureau, and we have had periodic conversations with them about how things were going in the drafting of this Bill.

Mr. Mackasey: I want to assure you that I know that your answer was quite straightforward; I do not mean that. The purpose of the question was to create the impression that the Minister of Labour has consulted with nobody. This is what we have been getting all week, and it is not your problem. I think the committee would function much better if we were concerned about the problems of the employees of the country rather than scoring petty political points; that is my only concern.

[*Translation*]

mais d'autres groupes auxquels vous vous êtes adressés ont eu des consultations directes.

Par exemple, j'ai vu des preuves de consultation en 1979 et je me souviens de Doris Anderson, une de mes amies personnelles, qui a eu par la suite des consultations avec le Bureau de la femme en 1980, 1981, 1982, 1983 et 1984. Les consultations sont donc permanentes, même si elles ne portent pas spécifiquement sur le projet de loi. Les idées sont anéanmoins là et le projet de loi reflète ce genre de consultation.

On a consulté le Comité national d'action, le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, le Conseil consultatif provincial sur la situation de la femme, le Conseil national de la femme, les Femmes et le monde du travail et, au sein du parti, le sénateur Lorna Marsden a toujours considéré ces questions comme prioritaires.

Si je dis cela, ce n'est pas pour vous critiquer, mais simplement pour rappeler aux autres membres du Comité qu'il y a effectivement eu des consultations. Il ne faudrait pas que l'on s'aperçoive la semaine prochaine que le projet de loi n'a pas été adopté, car je souhaite qu'il le soit, tout simplement parce que l'on essaie de prétendre qu'il n'y a pas eu du tout de consultations, il y en a eu.

Mme Hosek: Me permettez-vous un commentaire?

M. Mackasey: Certainement, je vous en serais reconnaissant.

Mme Hosek: Peut-être n'a-t-on pas bien compris notre réponse à la question qui nous a été posée ou peut-être est-ce que nous nous sommes mal exprimés.

Nous savons depuis longtemps que l'on modifiait le Code canadien du travail, que le ministère du Travail se penchait là-dessus, tout comme le Bureau de la femme. Il y a eu des conversations périodiques, peut-être annuelles à ce sujet. Notre point de vue est très bien connu; nous l'avons présenté sous forme d'un mémoire soumis à la commission Wallace étudiant le travail à temps partiel; Travail Canada a eu ce mémoire. Il est donc certain que le point de vue du mouvement féministe est connu.

Je croyais que la question qui nous avait été posée portait sur des consultations spécifiques au moment de la rédaction du projet de loi? Je dois répondre à ce sujet qu'il n'y a vraiment pas vraiment eu de consultation à ce stade-là. Il reste que notre point de vue n'est pas un secret pour Travail Canada ni pour le Bureau de la femme, et que nous avons eu des conversations périodiques avec eux au sujet de la préparation du projet de loi.

M. Mackasey: Je puis vous assurer que votre réponse était tout a fait directe; ce n'est pas ce que je voulais dire. La question qui vous a été posée voulait donner l'impression que le ministre du Travail n'avait consulté personne. C'est le genre de choses que l'on a essayé de nous faire croire toute la semaine, et ce n'est pas vous qui êtes responsable. Je crois que le Comité fonctionnerait beaucoup mieux si nous nous occupions des problèmes des employés plutôt que d'essayer de gagner certains points politiques en présentant ce genre d'argument.

[*Texte*]

I was in the Post Office for a little while. The whole question of VDTs was very, very uppermost in those days, as you can well imagine. Going back seven or eight years, I suppose. I think one of the problems, and you can help me with this . . . I know that there is legislation in the United States, some half a dozen states, I believe. I also know, however, that our Department of Health was pushed, by the way, by the women's branch of the Department of Labour, which is a good branch. I can remember Sylvia Galbar was always pushing the Minister and I am sure still does; her representatives are here.

But the studies in the Department of National Health and Welfare have not come to a specific conclusion as yet—and I am just talking openly about what I understand from what I have read and from the studies in the Post Office—as to whether there is real danger from these things. Then, God help us, we have a problem. But the jury is still out in it. I have got to say that; my base is my empirical and objective reading of not only the Department of National Health and Welfare but other experts. I can only presume that until we get a little more evidence . . . and God knows the moment there is more, I am sure the Minister of Health and Welfare or Labour will move very rapidly. It would be a national disgrace if they did not.

• 1635

Ms Hosek: I think there are two answers to that question. First of all, it is clear—and it has been proven—that the stress levels of people working on VDTs is high. And we know that the relation between stress and difficulties in pregnancy is clear.

But beyond that, there is a philosophical question. If you have a technology involved in the workforce that has not been proven either detrimental or safe, where do you take the risk? Our approach is that no one should be expected to take the risk—not even an unborn child—until it is proven completely safe. So, not being absolutely certain, we would prefer to take our position with complete safety, rather than with the risk of detriment.

Mr. Mackasey: I can appreciate that and you would be doing less than doing your job, if you did not come forward with that attitude. And I am equally persuaded—at the moment, perhaps more persuaded—by the stress factors because implicit in all these machines is the return to the old piecework concept, like when you had to go at one hell of a speed on a sewing machine. It is not much different in the post office at times, trying to keep up with the letters coming down or for people working the garment industry. I would not want to see you get back into that mentality.

So I appreciate that and I appreciate what you are saying about stress particularly. I am simply saying it is not from callousness or indifference that it is not in the Bill. Probably it is because of those, within the department, who are pushing

[*Traduction*]

J'ai passé quelque temps aux Postes. Toute la question des écrans de visualisation était très sérieuse, comme vous pouvez l'imaginer. Cela remonte à sept ou huit ans. Je crois qu'un des problèmes, et vous pourrez m'aider à ce sujet . . . Je sais qu'il existe une loi aux États-Unis, dans une demi-douzaine d'États, si je ne m'abuse. Je sais d'autre part que des pressions ont été exercées sur le ministère de la Santé, par la Direction de la femme au sein du ministère du Travail. C'est une excellente direction, et je me souviens que Sylvia Galbar était toujours là à éperonner le ministre. Je suis sûr qu'elle le fait encore, et ses représentantes sont d'ailleurs ici.

Toutefois, les études effectuées par le ministère de la Santé national et du Bien-être social n'ont pas encore mené à une conclusion précise. D'après ce que j'ai lu et d'après les études qui avaient été faites aux Postes, il ne semble pas que l'on ait déterminé que ces machines représentaient un danger réel. Alors, il est certain que nous avons un problème. La chose n'a toujours pas été réglée. Tout ce que je puis dire c'est que je ne puis me fonder que sur ce que j'ai appris empiriquement et sur les lectures objectives que j'ai faites des études du ministère de la Santé et du Bien-être social, d'une part, et d'autres experts, d'autre part. Je peux seulement présumer que d'ici à ce que nous ayons recueilli un peu plus de faits . . . et Dieu sait quand, je suis sûr que le ministre de la Santé et du Bien-être social ou du Travail agira plus rapidement. Autrement, ce serait une honte nationale.

Mme Hosek: Je pense qu'il y a deux réponses à cette question. D'abord, il est clair . . . et cela a été prouvé . . . que le niveau de stress est élevé chez les gens travaillant sur les terminaux à écran cathodique. Nous savons qu'il y a un rapport net entre le stress et les difficultés pendant la grossesse.

Mais en plus de cela il y a une question philosophique. Quel risque prenez-vous, si vous avez sur le marché du travail une technologie dont on ne sait rien sur le plan sécurité? Selon nous on ne devrait pas s'attendre à ce que qui que ce soit prenne le risque . . . même pas l'enfant qui va naître . . . jusqu'à ce que la preuve soit faite que la technologie est tout à fait sans danger. Donc, sans certitude absolue, nous préférerions prendre position pour une sécurité complète plutôt que d'assumer un risque de préjudice.

M. Mackasey: Je comprends cela et vous ne joueriez pas votre rôle si vous adoptiez une attitude différente. Je suis aussi persuadé . . . peut-être plus pour l'instant . . . par les facteurs de stress parce que toutes ces machines sous-entendent le retour à l'ancien concept du travail aux pièces, comme lorsqu'il fallait travailler à toute vitesse sur les machines à coudre. Parfois ce n'est pas très différent dans les bureaux de poste, lorsqu'on essaie de trier tout le courrier qui arrive ou pour ceux qui travaillent dans l'industrie du vêtement. Je ne voudrais pas qu'on revienne à cette mentalité.

Je comprends donc cela et en particulier, ce que vous me dites au sujet du stress. Je dis simplement que si ce n'est pas dans le projet de loi, ce n'est pas dû à l'insensibilité ou à l'indifférence. C'est probablement parce que les gens du

[*Text*]

this particular factor have to provide a little more evidence on the health side of it. It does not excuse them on the stress side, however.

Ms Hosek: The evidence on the miscarriage side is becoming rather strong, I think. We are wary of getting into a situation similar to that with the acid rain issue, where it is only after a total disaster that anyone will be prepared to change the legislation or the practices.

Mr. Mackasey: I appreciate that and, as a former Minister of Labour, I agree with you.

Ms Kaye: I might add that the evidence on visual problems is also quite clear and the provisions on rest periods relate to visual problems—not just to pregnancy problems.

Mr. Mackasey: I appreciate that studies have also been done on that aspect. I want to save a few moments, perhaps to help you here if I can. On the part-time work—and again, I am thinking only of the federal jurisdiction; again, you must excuse my going by memory—I thought part-time workers were entitled to all the statutory benefits in the federal level.

Ms Hosek: Not as far as we understand it.

Mr. Mackasey: Maybe we could find out for you because, if not, we can raise it tomorrow. We will not waste any time. That is the impression I have had and if I am wrong, then . . .

Ms Hosek: No, that is not the case.

Mr. Mackasey: —what you have presented today will certainly be taken into consideration as the department is well represented here. In fact, if we cannot address it ourselves, your brief will be a help when we go clause by clause. And, hopefully, over night we will have a chance to digest what you have been telling us. I have been taking a few notes on things.

The part-time impresses me. I would just like to know what does exist under legislation because you are presuming . . .

The Vice-Chairman: Your last question.

Mr. Mackasey: Well, I have two minutes. I may ask four questions, Mr. Chairman.

Ms Hosek: Do you want an answer on what is currently in place for part-time workers under the federal jurisdiction?

Mr. Mackasey: On the statutory benefits. There are statutory benefits for employees and they do not make the distinction between employees and part-time. You might get that in collective agreements rather than in the Labour Standards Code.

Ms Kaye: Yes. You have to go to collective agreement to get more than what is presently in Part III of the Code.

[*Translation*]

ministère travaillant sur ce facteur doivent fournir un peu plus de faits établis montrant l'incidence sur la santé. Toutefois, cela ne les excuse pas pour ce qui est du stress.

Mme Hosek: Pour ce qui est des fausses-couches, je pense que l'évidence est de plus en plus forte. Nous craignons de nous retrouver dans une situation semblable à celle de la question des pluies acides, où ce n'est qu'après un désastre total que les gens sont prêts à modifier les lois ou les pratiques.

M. Mackasey: Je comprends cela, et à titre d'ancien ministre du Travail, je suis d'accord avec vous.

Mme Kaye: J'ajouterai que la preuve est nettement établie qu'il y a des problèmes de vision; les dispositions prévoyant des périodes de repos sont liées à ces problèmes de vision . . . Il n'y a pas uniquement les problèmes de grossesse.

M. Mackasey: Je crois savoir que des études ont également été effectuées sur cet aspect. Je voudrais prendre quelques instants pour essayer de vous aider si je le puis. Au sujet du travail à temps partiel . . . Encore une fois je pense uniquement au domaine de juridiction fédérale, et vous devez m'excuser à nouveau pour ma mémoire qui flanche . . . Au niveau fédéral je pensais que les travailleurs à temps partiel avaient droit à tous les avantages statutaires.

Mme Hosek: Pas de la façon dont nous prenons les choses.

M. Mackasey: Nous pourrions peut-être nous en informer pour vous, car, si c'est le cas, nous pouvons soulever la question demain. Nous ne perdrons pas de temps. C'est l'impression que j'avais, et si je me trompe, alors . . .

Mme Hosek: Non, ce n'est pas le cas.

M. Mackasey: . . . ce que vous avez présenté aujourd'hui sera certainement pris en compte étant donné que le ministère est bien représenté ici. En fait, si nous ne pouvons pas nous pencher nous-mêmes sur la question, votre mémoire sera utile lorsque nous arriverons à l'étude article par article. En espérant qu'au cours de la nuit nous aurons l'occasion de digérer vos propos. J'ai pris quelques notes de ce que vous avez dit.

Ce qui m'impressionne, c'est la question du travail à temps partiel. J'aimerais simplement savoir ce que prévoit la loi, car vous présumez . . .

Le vice-président: Ce sera votre dernière question.

M. Mackasey: Bien, il me reste deux minutes. Je peux poser quatre questions, monsieur le président.

Mme Hosek: Voulez-vous une réponse sur ce qui existe présentement pour les travailleurs à temps partiel relevant de la compétence fédérale?

M. Mackasey: Pour ce qui est des avantages statutaires. Il existe des avantages statutaires pour les employés, et on ne fait pas la différence entre les employés à plein temps et à temps partiel. Vous pourriez inclure cela dans les négociations collectives plutôt que dans le Code des normes de travail.

Mme Kaye: Oui. Pour obtenir plus que ce que contient présentement la partie III du Code, on doit l'obtenir dans les conventions collectives.

[*Texte*]

Mr. Mackasey: That is right. Now, I think that where unions exist, perhaps, the Labour Standard Code should not.

Ms Hosek: Well, I think we can have a philosophical debate about that as well. But we are talking here very specifically about the large number of women employees working for banks. Banks are regulated by the federal level and something like 1% of bank workers are unionized. So, if we talk only about that group, it is a very, very large group of women workers.

Mr. Mackasey: I appreciate that. On the other hand, I think Marion Lennox did a fairly decent job for you on the Bell Telephone as head of her union. I used to sit in on those and she did not take a back seat to anyone. Again, here is a group of Canadian women who are the victims of technology. I am thinking now of the telephone companies. Theoretically, operators are almost redundant, and it is a real problem, a problem I am not sure the companies such as Bell Canada have addressed properly. I am saying what I said to them 10 years ago.

• 1640

The Vice-Chairman: There will be a second round, I am sure. Miss MacDonald for the next 10 minutes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you very much, Mr. Chairman, and my greetings to the witnesses from NAC and NAWL.

I want to address my comments first of all to the questions of health and safety with regards to video display terminals, and in fact, with regard to technological change. I have been looking at your amendments and realizing the narrow limitation of the Bill before us. While I certainly can see those as being acceptable, I still find in a sense that they have not gone far enough. Now, whether or not we will be able to go futher, I do not know. When you had written some time ago to the Minister, you talked about establishing compulsory standards in the Canada Labour Code, and I do not really feel this has been met.

Ms Hosek: Compulsory standards of safety, you mean.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes. You see, I really do think that while we are talking about something that is very critical now with regard to health and safety concerning VDT's, one only has to look at the past record. It was even annotated in the report to the Department of Labour, the *In the Chips* report, regarding miscarriages, stress and so on. I am not sure the proposals you have put forward are really going to meet that, even in those circumstances. Now, I do not know whether a 15-minute break or eye examinations are sufficient; I think much further health examinations would be needed. But I think there should be some kind of guidelines or compulsory standards which will take account of the age we are moving into. VDT's are only, I would say, scratching the

[*Traduction*]

M. Mackasey: En effet. Maintenant, je pense que là où il y a des syndicats, le Code des normes de travail ne devrait peut-être pas s'appliquer.

Mme Hosek: Ma foi, je pense que nous pourrions avoir un débat philosophique sur cette question également. Mais nous parlons de façon très spécifique du grand nombre de femmes travaillant dans les banques. Les banques sont régies par le gouvernemene fédéral, et il y a environ 1 p. 100 des travailleurs bancaires qui sont syndiqués. Donc, si on parle uniquement de ce groupe, c'est un très grand groupe de femmes au travail.

M. Mackasey: Je comprends cela. D'autre part, je pense que Marion Lennox a fait un très bon travail pour vous auprès de Bell Téléphone comme chef syndical. Autrefois je participais à ces réunions, et elle ne s'en laissait imposer par personne. Encore une fois voilà un groupe de femmes canadiennes qui sont les victimes de la technologie. Je pense maintenant aux compagnies de téléphone. En théorie, les opératrices sont presque inutiles. C'est un problème réel sur lequel je ne suis pas sûr que les compagnies comme Bell Canada se sont suffisamment penchées. Je répète ce que je leur ai dit il y a dix ans.

Le vice-président: Je suis sûr qu'il y aura un deuxième tour. Mademoiselle MacDonald vous avez dix minutes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci beaucoup monsieur le président. Je souhaite la bienvenue aux témoins du CAN et de de l'ANFD.

Je veux d'abord commenter la question d'hygiène et de sécurité professionnelles relativement aux terminaux à écrans cathodiques et, en fait, aux changements technologiques. J'ai jeté un coup d'oeil à vos amendements et j'ai compris la portée limitée du projet de loi dont nous sommes saisis. Quoique je constate que ces amendements sont certainement acceptables, je trouve qu'ils ne vont pas suffisamment loin. Maintenant, j'ignore s'il nous sera possible d'aller plus loin. Il y a quelque temps, lorsque vous avez écrit au ministre, vous aviez parlé de l'établissement d'un nombre obligatoire dans le Code du travail du Canada et je n'ai vraiment pas l'impression que ceci répond à votre demande.

Mme Hosek: Vous voulez dire des normes obligatoires en matière de sécurité.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui. Voyez-vous, quoique nous parlions maintenant de quelque chose de très critique en ce qui touche l'hygiène et la sécurité relativement aux écrans cathodiques, je pense vraiment qu'il suffit simplement de regarder ce qui s'est fait par le passé. C'était même annoté dans un rapport du ministère du Travail intitulé: *La micro-électronique* concernant les fausses couches, le stress et ainsi de suite. Même dans ces circonstances, je ne suis pas sûr que vos propositions vont vraiment répondre à cela. Maintenant, j'ignore si une pause de 15 minutes pour un examen des yeux est suffisant; à mon avis il faudrait des examens médicaux plus poussés. Je pense qu'il devrait y avoir un genre de directive ou de norme obligatoire qui tienne compte de l'ère

[*Text*]

surface. What worries me is that, unless we tackle this now, as the next pieces of equipment or whatever it might be are introduced we will have to come back and say: Let us deal with that and deal with that and deal with the other thing.

Really, what I am trying to get my mind around is that we say we have passed through the agricultural age and the industrial age and we are now into the technological age, and these are the things one has to bear in mind. That is what I thought you meant when you talked about compulsory standards.

Ms Kaye: I think we are in general agreement with introducing into the Labour Code a section on technological change, and by the way, increasing the length of time which is presently allotted for notice. We would be in favour of that. But in the current presentation, as we said at the beginning of our brief, we are like a person in the desert who sees half a glass of water. We want the protection of the draft clauses in this brief. The principles they would enshrine are the principles we would like to see enter into the passage of this particular Bill. We see the need for an overall scheme of dealing with technological change and the lay-offs and health hazards which might occur as a result of them. But we will be very concerned. We cannot see even the sexual harassment provision as much more than a token measure, given that we do have protection under the Canadian Human Rights Act for sexual harassment complaints.

• 1645

So our major concern about the Bill would be the improvement of parental leave, and we do not feel that is enough. We have been pressing for the coverage of part-time employees for quite some time, and in our lobby also we have made it clear that we do want protection for women working on display terminals. We feel that with the evidence which exists to date and the studies which have been done by the safety and health centre associated with the CLC—the CLC have done their own study on video display terminals—and other unions, I would recommend the leaflet called *The Hazards of VDTs*, which is published by the Ontario Public Service Employees Union, which does document some of the research to date.

On the evidence to date, we do know there are problems with stress. We do know vision is a real problem. If you have ever looked at those screens, they are very hard to look at for any length of time, and a 15-minute break after working for an hour on them will really alleviate the stress and the visual problems women are experiencing. We are convinced of that as being of real assistance to women. We would like to see that go into the current passage of the Bill. Perhaps it is a minimum standard, but until we have an overall proposal for a section on technological change, we think this should go in.

[*Translation*]

dans laquelle nous entrons. Je dirai que les écrans cathodiques ne sont que la pointe de l'iceberg. Ce qui m'inquiète, c'est qu'à moins que nous n'attaquions le problème immédiatement, chaque fois qu'on introduira du matériel nouveau nous devrons revenir ici et dire: étudions cela et étudions ceci et voyons autre chose.

En fait, là où je veux en venir, c'est que nous disons avoir traversé l'ère agricole, l'ère industrielle et que nous sommes maintenant à l'ère technologique. Voilà ce qu'il ne faut pas perdre de vue. Je pensais que vous parliez de cela lorsque vous avez fait allusion aux normes obligatoires.

Mme Kaye: Nous sommes généralement d'accord sur l'introduction dans le Code du travail d'une section sur les changements technologiques et, soit dit en passant, sur une plus grande période de préavis que ce qui est présentement prévu. Nous serions d'accord pour cela. Mais pour ce qui est de notre exposé d'aujourd'hui, je répète ce que nous avons dit au début, nous sommes comme des voyageurs perdus dans le désert et qui voient un demi-verre d'eau. Nous voulons la protection des articles proposés dans ce mémoire. Les principes énoncés sont ceux que nous aimerions voir inclus dans ce projet de loi lors de son adoption. Nous voyons la nécessité d'un scénario global traitant des changements technologiques, des mises à pied et des dangers pour la santé qui peuvent en découler. Mais nous serons très vigilants. Pour nous, même la disposition sur le harcèlement sexuel n'est rien de plus qu'une mesure symbolique, étant donné que la Loi canadienne sur les droits de la personne nous protège et nous permet des plaintes contre le harcèlement sexuel.

Donc, notre principal intérêt concernant le projet de loi serait l'amélioration des congés parentaux et selon nous ce n'est pas suffisant. Depuis un bon moment nous avons fait pression pour la protection des employés à temps partiel et dans nos démarches nous avons également précisé clairement que nous voulions la protection pour les femmes travaillant sur les terminaux à écran cathodique. Selon nous, il existe des preuves aujourd'hui et des études par les centres sur l'hygiène et la sécurité associés au CCT . . . le CCT a fait sa propre étude sur les terminaux à écran cathodique . . . et les autres syndicats, je vous recommande la brochure intitulée *The Hazards of VDTs*, publiée par l'Association des fonctionnaires provinciaux de l'Ontario laquelle, jusqu'ici, documente une partie de la recherche.

D'après les faits recueillis jusqu'ici, nous savons qu'il y a des problèmes de stress. Nous savons que la vision constitue un problème réel si vous avez jamais regardé ces écrans, vous constaterez que c'est très difficile de les regarder pendant une durée de temps quelconque et une pause de 15 minutes après une heure de travail sur ces écrans atténuera vraiment le stress et les problèmes visuels que connaissent les femmes. Nous sommes convaincus que cela est vraiment une aide pour les femmes. Nous voudrions que ce soit inclus dans l'adoption de ce projet de loi. C'est peut-être une norme minimum, mais d'ici à ce que nous ayons une proposition globale pour une section

[*Texte*]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The reason I raised it is that one of your opening comments was the fact that, when the Canada Labour Code is brought forward for amendment, the next time one might see it is a good way down the road. That is why I had raised the general question. I agree with you. I also think one should add in this case that a break of that nature brings someone back to the machine able to perform the work better. So if you are looking at it from the point of view of an employer, they should keep that in mind as well.

Let me move to another clause because I know our time is limited.

Ms Kaye: Could I just add one comment as well on the other provisions we did put in on VDTs? The way proposed Section 59 is set up right now, an employee cannot have the right to stay working while she is pregnant, but the employer can require her to leave in certain circumstances. We want to ensure that she will not be required to leave just because she is working on a video display terminal. So we feel you have to put something into that Bill which would permit her to request moving off the video display terminal and still work at other work, even if it is not of an equivalent nature, but maintain her wage.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I also have a question in my own mind as to whether or not, in addition to annual eye inspections, there should not also be annual health check-ups to see if there is anything else that might be occurring to a person because of it.

Ms Kaye: As Suzanne mentioned in her presentation, we are not making a comprehensive suggestion of things we would see as being beneficial, but we do know enough about VDTs to know that the eye examination is something we should be monitoring. So we would like to see that provision go in.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The other area I want to deal with . . .

The Vice-Chairman: This will be your last question.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —is the question of sexual harassment. At the present time, and even under this, we are still talking in a sense about guidelines which any employer might include in a definition. There is a definition here, but then an employer is given the right to make his or her own definition. I think the definition which is in here is fine. I think it should be enforceable across the board.

One of the things which concern me is that, nevertheless, even when there is a case of sexual harassment, it takes so long for that to be processed through the Human Rights Commission and the sexual harassment could be ongoing in the meantime. There is nowhere we seem to be able to deal with this.

[*Traduction*]

touchant le changement technologique, nous croyons que ceci devrait être inclus.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): La raison pour laquelle je soulève la question c'est que l'un de vos commentaires liminaires portait sur le fait qu'il faudrait peut-être attendre un bon moment avant que le Code du travail du Canada soit à nouveau amendé. C'est pourquoi j'ai posé cette question générale. Je suis d'accord avec vous. Je pense également qu'après ce genre de pause quelqu'un peut travailler mieux. Donc si l'on considère cela du point de vue de l'employeur, il devrait également ne pas l'oublier.

Permettez-moi de passer à un autre article car je sais que notre temps est compté.

Mme Kaye: Puis-je également ajouter un autre commentaire sur les autres dispositions que nous avons incluses concernant les écrans cathodiques? Selon le libellé actuel de l'article 59 proposé, une employée n'a pas le droit de demeurer en poste pendant qu'elle est enceinte, mais l'employeur peut lui demander de quitter dans certaines circonstances. Nous voulons nous assurer qu'on ne l'obligera pas à quitter simplement parce qu'elle travaille avec un écran cathodique. Nous croyons donc qu'il faudrait inclure dans ce projet de loi une disposition lui permettant de demander de ne plus travailler sur l'écran cathodique et de pouvoir effectuer un autre travail, même s'il n'est pas identique, mais en conservant son salaire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je me pose également la question de savoir si en plus de l'examen annuel des yeux, il ne devrait pas y avoir également un examen médical annuel pour voir si cela ne produit pas d'autres effets chez la personne.

Mme Kaye: Comme l'a dit Suzanne dans son exposé, ce n'est pas une suggestion globale des choses que nous verrions comme étant bénéfiques, mais nous en savons suffisamment sur la question des écrans cathodiques pour savoir que l'examen des yeux est quelque chose que nous devrions surveiller. Nous aimerions donc l'inclusion de cette disposition.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): L'autre domaine dont je veux parler . . .

Le vice-président: Ce sera votre dernière question.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . c'est la question du harcèlement sexuel. Présentement, et même en vertu de ceci, nous parlons toujours en termes de lignes directrices que n'importe quel employeur peut inclure dans une définition. Il y a une définition ici, mais on donne à l'employeur le droit de formuler sa propre définition. Je pense que la définition que nous avons là est très bonne et je crois qu'elle devrait être applicable en général.

L'une des choses qui me préoccupe, néanmoins, même lorsqu'il y a des cas de harcèlement sexuel c'est que la procédure de la Commission canadienne des droits est tellement longue et qu'entre-temps le harcèlement sexuel continue. Il semble que nulle part nous ne puissions traiter de cet aspect.

[*Text*]

• 1650

Ms Kaye: This is the general problem with the Canadian Human Rights Commission: They are under-staffed. The equal pay cases which they have had to deal with have gone on for years and women continue to be underpaid during that time. We have pressed for increasing the staff at the Canadian Human Rights Commission so that they would be able to speed through more of these complaints. It is not just in the area of sexual harassment where this is a problem.

The Vice-Chairman: Mr. Dubois, for the next five minutes.

M. Dubois: Merci, monsieur le président.

Moi aussi, je voudrais vous souhaiter la bienvenue.

Allons immédiatement à l'article 59.2 qui concerne l'employé ayant droit à un congé:

59.2 (1) Tout employé qui compte trois mois de service continu auprès d'un employeur a droit à un congé dans les circonstances suivantes:

Depuis lundi, des groupes d'employeurs ont comparu devant nous: l'Association des manufacturiers canadiens, l'Association des banquiers canadiens, FETCO, une association qui représente des employeurs fédéraux en transport et en communications, et la Chambre de commerce. Les représentants de ces associations nous ont dit que trois mois, c'était trop court et que le délai de 12 mois devait demeurer, et que si le gouvernement allait de l'avant avec cet article 59.2 concernant le délai de trois mois, cela créerait des précédents et n'était pas justifiable. Il va sans dire que les groupes représentant les employés qui vous ont précédés, comme le Congrès du travail du Canada et l'Alliance de la Fonction publique, nous ont dit: Eh bien, trois mois, cela n'a pas tellement de sens. Je remarque que dans votre mémoire, vous nous dites que trois mois . . .

Compte tenu que l'on a des représentations contraires, croyez-vous qu'un moyen terme serait juste et équitable pour tous, ou si vous trouvez que trois mois, c'est vraiment un minimum et qu'on ne doit pas aller plus loin?

Mme Kaye: J'ai trouvé leur attitude un peu extrême. Ils ont donné l'exemple de trois personnes, à trois mois chacune, mais en réalité, c'est l'employeur qui embauche les personnes. C'est donc l'employeur qui, chacune de ces trois fois, va embaucher une personne enceinte de six mois. Moi, je ne crois pas qu'un employeur qui ne veut pas donner ce congé-là se retrouvera dans une telle situation. Ce qu'ils ont proposé, ce n'est vraiment pas réaliste. Je crois que les trois mois seraient vraiment un bénéfice pour les gens et qu'il faudrait conserver cette disposition de trois mois.

M. Dubois: Il y a une question qui nous vient à l'esprit: Que faites-vous de la personne qui remplace pendant neuf mois? D'ailleurs, c'est une question qui préoccupait aussi les associations d'employeurs. A ce moment-là, qu'arrive-t-il des droits et bénéfices de cette personne-là? Ne croyez-vous pas que cela pose des problèmes?

[*Translation*]

Mme Kaye: C'est un problème général à la Commission canadienne des droits de la personne car ils manquent de personnel. Les cas de salaire égal pour travail égal qu'ils ont dû étudier leur ont demandé quatre ans et pendant ce temps les femmes continuent d'être sous-payées. Nous avons insisté pour que l'on augmente le personnel de la Commission canadienne des droits de la personne afin qu'ils puissent étudier plus de plaintes. Le problème n'est pas unique aux plaintes de harcèlement sexuel.

Le vice-président: Monsieur Dubois, pour les cinq minutes suivantes.

Mr. Dubois: Thank you, Mr. Chairman.

I would also like to greet you welcome.

Going immediately to Clause 59.2 concerning employee entitled to leave:

59.2(*a*) Every employee who has completed three months of continuous service with an employer is entitled to and shall be granted a leave of absence from employment as follows:

Since Monday, groups of employers have appeared before us: The Canadian Manufacturers' Association, the Canadian Bankers' Association, FETCO, an association representing federal employers in transport and communication, and the Chamber of Commerce. The representatives of these associations have told us that three months was too short and that the twelve-month delay should stay, and that if the government was to go ahead with this Clause 59.2 concerning the three-months delay, this would create precedents and it was not warranted. It goes without saying that the group representing employers which have proceded you, as the Canadian Labour Congress and the Public Alliance of Canada have told us, well, three months does not make much sense. In your brief I notice that you are telling us that three months . . .

Taking into account the fact that we have contrary submissions, do you think that a middle term would be fair to all, or do you find that three months is really a minimum and that we should not go further?

Mrs. Kaye: I find your attitude a bit extreme. They have given the example of three persons, three months each, but in fact, it is the employer who hires the persons. So, it is the employer who, for each one of these three times, will hire a person six months pregnant. Personally, I do not believe that an employer who does not want to grant this leave will find himself in such a predicament. What they have proposed is absolutely unreal. I think three months would really be beneficial for the people and that this preovisions must be kept in.

Mr. Dubois: There is a question that comes to our mind: What about the person who replaces the other for nine months? On the other hand, that question also preoccupied the employers' associations. In this situation, what happens to the rights and advantages of the person? Do you not think that poses a problem?

[*Texte*]

Mme Boivin: N'oubliez pas que ces personnes-là dépendent un peu du lien d'emploi. De la façon dont je lis l'article 59.2, on dit qu'on ne veut pas se servir de la grossesse comme une cause de renvoi. La personne qui est embauchée pour remplacer n'acquiert pas plus de droits parce qu'elle tombe enceinte que si elle n'était pas tombée enceinte. C'est vraiment poser un faux problème, à mon avis, que de prétendre cela.

M. Dubois: Alors, vous nous dites que lorsque les gens nous disent que douze mois, ce n'est pas réaliste . . . Je note votre réponse.

M^me^ Boivin, je crois, parlait de l'article 61.7 qui concerne le harcèlement sexuel. Je crois que vous nous avez dit qu'il y aurait lieu d'apporter un amendement à cet article. J'étais un peu distrait et je n'ai pas saisi ce que vous voudriez que l'on change. Voulez-vous que la définition de «harcèlement sexuel» soit plus complète? Vous avez donné des exemples. Vous avez dit en anglais: *have a drink and have some other thing after* . . .

Mme Boivin: Ecoutez, il y a deux volets en ce qui concerne le harcèlement. Il y a le harcèlement de la personne qui veut sortir avec la femme, si on veut être bien direct, et il y a le harcèlement de celui qui ne veut rien savoir des femmes.

• 1655

Je vais vous citer un exemple se rapportant au secteur de la production où certains travailleurs manuels disent: «Une femme soudeur à haute pression! Je n'aimerais pas que ma fille occupe un tel emploi, donc je ferai en sorte que tu n'aimes pas travailler ici». Et ce ne sont pas des exemples farfelus, comme cela peut le sembler.

Donc, cela couvre les deux formes de harcèlement. Le deuxième . . . et ici je tiens à préciser que même si j'ai pris l'exemple des cols bleus, ce n'est pas que j'en aie contre ce type de travailleurs. Ne me méprenez pas!

M. Dubois: D'accord.

Mme Boivin: Cela ne tombe pas sous la désignation de harcèlement sexuel. Il n'y a rien de sexuel là-dedans comme tel, sauf que c'est une forme de harcèlement. J'ai dit plus tôt *on the basis of sex*, lorsque je me suis exprimée en anglais et j'ai traduit cela par «en fonction du sexe», mais je ne suis pas traductrice. Cependant, cela engloberait les deux volets qui, à mon sens, sont deux problèmes très réels pour les femmes.

M. Dubois: Est-ce que vous parlez de . . . ?

The Vice-Chairman: Mr. Murphy, please, for the last five minutes.

Mr. Hawkes: On a point of order, Mr. Chairman, if I could, do you have the intention of shutting this off at 5 p.m.?

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: Then I suggest to you that we have had four Conservative members here. We are entitled to a three-to-one ratio vis-à-vis the NDP. If you are going to cut it off right at 5 p.m., then I think, on a point of order, you should come back

[*Traduction*]

Mrs. Boivin: Do not forget that these persons are dependent on the job relation. The way that I read Clause 59.2 it is said that pregnancy should not be used as a reason for dismissal. The person hired as a replacement do not get more rights because she becomes pregnant than if she does not become pregnant. I think that is really a red herring.

Mr. Dubois: So, you are telling us that when people tell us that 12 months is not realistic . . . I note your answer.

I think that Mrs. Boivin was referring to Clause 61.7 concerning sexual harassment. I think you said that this clause could be amended. I was a bit absent-minded and I did not catch what you wanted to be changed. Do you want a more complete definition of "sexual harassment"? You have given examples, you have said "have a drink and have some other thing after . . . ".

Mrs. Boivin: Listen, there are two tiers concerning harassment. There is the harassment of the person who wants to go out with the woman, if we want to be quite direct, and there is the harassment of the person who is not interested at all in the women.

I will give you an example in the production area where some manual labourers say: "A high pressure woman welder! I would not want my daughter to do such a job, so I will do whatever I can to make you hate working here." And despite what you may think, these are not crazy examples.

So this covers two types of harassment. The second type—and I must say that if I took the blue collars as an example, it is not that I have anything against this type of worker. I do not want to be misunderstood!

Mr. Dubois: Fine.

Mrs. Boivin: This does not come under the definition of sexual harassment. There is nothing sexual about it, except that it is a type of harassment. When I answered in English earlier, I said "on the basis of sex" which I translated by "*en fonction du sexe", but I am not a translator. However, this would cover the two aspects which in my opinion are two very real problems concerning women.*

Mr. Dubois: Do you mean . . . ?

Le vice-président: Monsieur Murphy, s'il vous plaît, pour les cinq dernières minutes.

M. Hawkes: Si vous me permettez, monsieur le président, un rappel au Règlement: avez-vous l'intention de mettre fin à la réunion à 17 heures?

Le vice-président: Oui.

M. Hawkes: Alors je pense que nous avons quatre conservateurs ici. Nous avons droit à trois interventions contre une par rapport au NPD. Si vous entendez mettre fin à la réunion à 17 heures, je pense que, en vertu du Règlement, vous devriez

[*Text*]

to the Conservative Party rather than the NDP. If you are prepared to go a bit beyond 5 p.m., which we Conservative members of this committee are, then I have no objection to Mr. Murphy's being next.

The Vice-Chairman: But the timetable is set by the members and it was set for 5 p.m., because Dr. Prossin will be here for 5 p.m., and so we have to proceed at 5 p.m.

Mr. Hawkes: If we have unanimous agreement in the committee to go somewhat beyond 5 p.m., so that we get a little more time, then we are quite prepared to do so. But if we are not going past 5 p.m., then I think the Conservatives should get this last two or three minutes rather than the NDP.

The Vice-Chairman: We could argue until 5 p.m., and we will proceed anyway.

Mr. Mackasey: Because of the importance of this group, and it is an extremely important group, and because our next witness is also a very understanding person who has come a long way, if we go 15 or 20 minutes past 5 p.m., I am sure Professor Prossin would not mind. We will just extend his time. It means we eat a little later.

The Vice-Chairman: You fixed the time at 5 p.m.

Mr. Mackasey: Why do you not do it at 4.57 p.m., and then we will not have to discuss it at 5 p.m., and we can start.

Mr. Hawkes: Most of us are agreeable to going a bit past 5 p.m. Are the NDP?

Mr. Dubois: Fine.

The Vice-Chairman: Perhaps we could do that now.

Mr. Wenman: Sure, why not continue in a co-operative manner here . . .

Mr. Hawkes: Okay.

Mr. Wenman: —as we have done in the past? Let us agree to work together.

The Vice-Chairman: Okay, 5.05 p.m.

An hon. Member: No, how about 5.15 p.m.?

Mr. Murphy: Mr. Chairman, I hope we do not waste all the time debating over whether it is 5.05 or 5.10 p.m. or 5.15 p.m.

My apologies to the witnesses for being late. I was actually at a meeting trying to decide how we are going to timetable the legislation if it does get back into the House.

In reading your presentation, I recognize that you are facing the same quandary that we are; if indeed the crumbs that are before us are to be whisked up and used, then we do run into a real danger if we start looking at amendments in any serious

[*Translation*]

accorder la parole au parti Conservateur plutôt qu'au parti Néo-Démocrate. Si vous êtes prêt à dépasser un peu l'heure, comme les Conservateurs sont disposés à le faire, je n'aurais pas d'objection à ce que M. Murphy soit le suivant.

Le vice-président: Mais l'horaire est établi par les membres, et il était prévu que la réunion prendrait fin à 17 heures, parce que nous attendons le Dr Prossin à 17 heures, et nous devons être prêts à l'accueillir.

M. Hawkes: Si le Comité accepte à l'unanimité de dépasser l'heure, de manière à avoir un peu plus de temps, nous sommes bien prêts à coopérer. Mais si la réunion ne dépasse pas 17 heures, je pense que ce sont les Conservateurs et non les Néo-Démocrates qui devraient avoir droit aux deux ou trois dernières minutes.

Le vice-président: Nous pourrions en discuter jusqu'à 17 heures, et nous continuerons de toute façon.

M. Mackasey: Étant donné l'importance de ce groupe, et c'est effectivement un groupe extrêmement important, et comme notre témoin suivant est aussi une personne très compéhensive qui est venue de loin, je suis sûr que cela ne dérangera pas le professeur Prossin si la réunion se prolonge d'une quinzaine ou d'une vingtaine de minutes. On n'a qu'à ajouter cela à son temps. On mangera un peu plus tard, c'est tout.

Le vice-président: Vous avez fixé l'heure de tombée à 17 heures.

M. Mackasey: Pourquoi ne pas s'arrêter à 16h57, on n'aura pas à discuter jusqu'à 17h00 et on pourra recommencer à temps.

M. Hawkes: La plupart des conservateurs sont prêts à siéger plus longtemps. Les Néo-Démocrates sont-ils prêts à en faire autant?

M. Dubois: Très bien.

Le vice-président: On peut peut-être continuer alors.

M. Wenman: Oui, pourquoi ne pas continuer à travailler dans la bonne entente . . .

M. Hawkes: Très bien.

M. Wenman: Comme nous l'avons fait par le passé? Entendons-nous pour travailler ensemble.

Le vice-président: Très bien, la réunion se terminera à 17h05.

Une voix: Non, pourquoi pas à 17h15?

M. Murphy: Monsieur le président, j'espère qu'on ne perdra pas tout son temps à débattre de la question de savoir si la réunion se terminera à 17h05 ou 17h10 ou 17h15.

Je demanderai aux témoins de m'excuser pour mon retard. J'étais à une réunion où l'on tentait d'établir l'échéancier du projet de loi au cas où il serait renvoyé à la Chambre.

A la lecture de votre mémoire, je constate que vous êtes dans la même situation que nous: si on veut fistoler le projet de loi et l'utiliser, on risque d'avoir de véritables problèmes lorsqu'on commencera à étudier sérieusement les amendements. Cela ne

[*Texte*]

way. It would be no shock to you to know that every major employer group that has come before this committee has torn apart every proposed section of the legislation. They have said that they just cannot accept the improvements for health and safety; they cannot accept sexual harassment. There have been various arguments by various employers, some supporting it in principle, some saying it is too close to what the Canadian Human Rights Commission gets involved in, and so forth.

When we talked with most employers, VDTs were not really a problem. It may be something that we will find out is a problem in the future, but at the present time it would really interfere with offices, especially with small offices.

On that one point, Mr. Chairman, I should perhaps point out that our caucus, with an average of three employees per office, has a technical-change agreement with our employees, which covers all the things that you have talked about: medicals before people work on VDTs, periodical inspections, limited hours of work per day on the machines and breaks, regularly required safety and health equipment, room specifications, and of course, the requirement that pregnant employees not be expected to work on the machines. That can be done with an office of three people who obviously need a very complex set of requirements in terms of what they can do in the office. So if we can do it in offices of three, certainly in most of the banks, most of the insurance companies and many of the other offices across this country, these types of clauses are acceptable and workable.

• 1700

As my colleague, Mr. Parker, mentioned to you, we are going to be in a quandary when it comes to the whole question of amendments. We want to see the legislation passed, even with its faults. If it looks as if amendments are going to be used as a technique for stalling the passage or for preventing the passage of the legislation, we are probably going to accept the Bill as it is.

One of the major arguments used by employers in their presentations to this committee has been with regard to maternity leave and the child care leave. They say this will result in fewer women being hired and in fewer women being given senior positions because it will be that much more difficult to replace them when they go on these extended leaves and that it would hurt especially the young women of Canada. I would like your reaction to that.

Ms Hosek: We have actually been presented with that question before, and our answer would be, first, that this is the first time to my knowledge that these groups of employers have expressed any concern about the employment picture for women. So I am somewhat sceptical about their newly found concern about the position of women in management and their development and also their hiring.

[*Traduction*]

vous étonnera pas si je vous dis que tous les principaux groupes d'employeurs qui ont comparu devant le Comité ont complètement démoli tous les articles du projet de loi proposés. Ils ont tous dit qu'ils ne peuvent accepter les dispositions visant à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail, ni les dispositions relatives au harcèlement sexuel. On a entendu le point de vue de divers employeurs; certains appuient en principe le projet de loi, d'autres craignent qu'il empiète sur la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne, et ainsi de suite.

D'après la plupart des employeurs, les écrans de visualisation ne sont pas vraiment un problème. Ils pourraient le devenir, mais à l'heure actuelle, toutes dispositions à cet égard pourraient nuire aux bureaux, spécialement aux plus petits.

A ce propos, monsieur le président, je vous ferai remarquer que notre caucus dont les membres ont en moyenne trois employés à leur service, a conclu avec ses employés une entente concernant les changements technologiques qui recouvrent tout ce dont vous avez parlé: des examens médicaux avant d'affecter quelqu'un aux écrans de visualisation, des limites quotidiennes quant au nombre d'heures à travailler sur les machines et des pauses, de l'équipement répondant aux normes d'hygiène et de sécurité, des précisions sur les locaux et évidemment, l'exemption des femmes enceintes concernant le travail sur ces machines. Cela est possible dans un bureau de trois personnes qui ont des besoins très variés en ce qui concerne leur travail. Alors si cela est possible dans un bureau de trois employés, la plupart des banques, la plupart des compagnies d'assurance et bien d'autres bureaux à travers le pays pourraient certainement s'accommoder de ces dispositions.

Comme mon collègue M. Parker l'a mentionné, on aura énormément de problèmes lorsque viendra le temps de considérer les amendements. Nous voulons que le projet de loi soit adopté, même avec ses lacunes. Si l'on s'aperçoit que les amendements serviront à retarder ou même empêcher l'adoption du projet de loi, on l'acceptera probablement tel quel.

L'un des principaux arguments des employeurs qui ont comparu devant le Comité a porté sur les congés de maternité et les congés pour soins d'enfants. On a dit que ces dispositions auraient pour effet de réduire l'embauche de femmes et la possibilité pour celles-ci d'accéder à des postes à des échelons supérieurs parce qu'il sera d'autant plus difficile à les remplacer lorsqu'elles profiteront d'un de ces congés prolongés, et que cela toucherait spécialement les jeunes femmes du Canada. Qu'en pensez-vous?

Mme Hosek: On nous a déjà posé la question, et notre première réaction serait la suivante: c'est la première fois, à ma connaissance, que ces groupes d'employeurs manifestent une certaine préoccupation à l'égard de la situation de l'emploi pour les femmes. Je suis donc un peu sceptique vis-à-vis de cette préoccupation nouvelle concernant la situation de la femme dans les postes de gestion, concernant leur avancement et leur embauche.

[*Text*]

Beyond that, I think there is this fantasy rampant that women are having many, many children. The attachment of women to the labour force is very strong.

Mr. Murphy: That was the argument of the Chamber of Commerce last night.

Ms Hosek: Exactly. Our figures indicate that women are having something like 1.8 children on average. So if you think about that, the number of months of pregnancy and child care involved in an average woman's working life is very, very small. The number of people staying in the labour force in the years 25 to 44 is enormous. Part of what is attractive about the provisions on child care leave, beyond the 17 weeks of maternity leave that is now available, is that it suggests that male parents as well as female parents should be taking this time off, which I think is an extremely healthy development in this society and an important thing for the Canada Labour Code to recognize. So it is not meant to assume that the people who will be taking these 41 weeks will always be women; indeed, we hope that at the very least it will be 50-50.

I do not consider that to be a serious issue. It can, of course, be used by employers as an excuse not to hire women, and they have always been able to find such excuses. I think it is up to us to make sure they are not going to be effective.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes, for the next five minutes.

Mr. Murphy: Just one line, if I may. You would not agree, then, with the representative of the Chamber of Commerce last night who said that the child care provisions are great; they are ideal, but they are about 50 years ahead of their time.

Ms Hosek: Frankly, at the rate at which women and men are deciding to have children, they may be 50 years too late. At the moment, we are in a situation where we are penalizing people so heavily for bringing children into the world that in large numbers they are choosing not to have very many. So I think we are 50 years too late rather than too soon.

Mr. Murphy: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: The tax system penalizes people for being married.

Mr. Mackasey: Can I just make one little point, Jim? The spokesman who said it for the Chamber of Commerce was a woman. Let us not blame it on the men.

Mr. Hawkes: I am not sure I will take the full five minutes, but I have two or three concerns and we have a deadline of 3.30 p.m. tomorrow.

Flora raised it and I would like to put it again. If the health and safety provisions in the Canada Labour Code cannot protect women or any employee against the health hazards of a VDT and if we have to have specific clauses dealing with VDT, video display terminals, then there is a problem in the

[*Translation*]

De plus, je pense qu'il est tout à fait fantaisiste de croire que les femmes ont de nombreux enfants. Les femmes sont très liées à la population active.

M. Murphy: C'est l'argument qu'a avancé la Chambre de commerce hier soir.

Mme Hosek: Exactement. Nos chiffres révèlent que les femmes ont en moyenne 1.8 enfant. Alors, si vous y pensez bien, le nombre de mois de grossesse et le temps consacré aux soins d'enfants dans la carrière de la femme moyenne occupent une période très brève. Le nombre de personnes âgées de 25 à 44 ans qui font partie de la population active est énorme. Ce qui est intéressant au sujet des dispositions concernant les congés pour les soins d'enfants, outre les 17 semaines de congé de maternité auquel on a droit actuellement, c'est que les hommes aussi bien que les femmes peuvent prendre congé, et je pense que c'est très sain pour notre société et qu'il est important que le Code du travail du Canada le reconnaisse. On ne doit donc pas présumer que ceux qui se prévaudront de ces 41 semaines de congé seront toujours des femmes; on espère en fait qu'il y aura autant d'hommes que de femmes qui se prévaudront de ce droit.

Je ne crois pas que ce soit un grave problème. Les employeurs pourront évidemment se servir de cela comme prétexte pour ne pas embaucher de femmes, mais ils ont toujours été très habiles pour trouver des excuses. Je pense que c'est à nous de veiller à leur faire échec.

Le vice-président: Monsieur Hawkes, pour les cinq prochaines minutes.

M. Murphy: Une dernière petite chose, si vous me permettez. Vous n'êtes donc pas d'accord avec le représentant de la Chambre de commerce qui a dit hier soir que les dispositions concernant les soins d'enfants sont excellentes, qu'elles sont idéales, mais qu'elles viennent environ 50 ans trop tôt.

Mme Hosek: Franchement, au rythme où les hommes et les femmes décident d'avoir des enfants, ces dispositions viennent peut-être 50 ans trop tard. A l'heure actuelle, les personnes qui élèvent des enfants sont pénalisées si sévèrement qu'elles décident de ne pas trop en avoir. Je pense donc que nous sommes de 50 ans de retard plutôt qu'en avance.

M. Murphy: Merci monsieur le président.

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Le système fiscal pénalise les gens mariés.

M. Mackasey: Me permettez-vous d'apporter une précision, Jim? La personne qui représentait la Chambre de commerce était une femme. Alors ne blâmons pas les hommes.

M. Hawkes: Je ne sais pas si cela me prendra cinq minutes, mais il y a deux ou trois questions qui me préoccupent, et nous avons jusqu'à 15h30 demain.

Flora a soulevé la question, et j'aimerais vous la poser. Si les dispositions du Code du travail du Canada concernant l'hygiène et la sécurité ne peuvent pas protéger les femmes ou tout employé contre les dangers des écrans de visualisation, et si on doit inclure des dispositions précises concernant ces

[*Texte*]

Bill, because there may be a new invention tomorrow, at the speed with which technology is moving, and we really may have a problem. If you can think of wording for the health and safety part of it which is not specific to video display terminals, which would have a more general application but would enable employees to be protected against the negative health aspects of video display terminals, we would sure like to have that by tomorrow at 3.30 p.m. If there is some wording that you think would look after not only the VDT situation today but also in the future, we would like to have it.

[*Traduction*]

écrans, je pense qu'on aura des problèmes avec le projet de loi, parce qu'on inventera peut-être quelque chose de nouveau demain, et au rythme où la technologie évolue, le problème sera aigu. Si vous avez une formule à nous proposer pour les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité qui ne porterait pas spécifiquement sur les écrans de visualisation, qui aurait plutôt une portée plus générale permettant de protéger les employés contre les effets négatifs pour la santé des écrans de visualisation, nous aimerions bien l'avoir avant 15h30 demain. Si vous avez une formule à nous proposer qui couvrirait non seulement le problème d'aujourd'hui concernant les écrans de visualisation mais aussi d'autres problèmes éventuels, nous aimerions l'avoir.

• 1705

Ms Boivin: Maybe I could generally answer, just give you a little bit of the situation. Perhaps we could draft something more general, but the way I read the health and safety there is a referral back to general standards that can exist at the federal level and that could come through the Department of National Health and Welfare. That already is here; that is, health and safety standards that are set by Health and Welfare I think would be governed by some of the general sections under this. But the problem is proposed paragraph 85.(2)(*b*), page 19:

> (2) An employee may not pursuant to this section refuse to use or operate a machine or thing or to work in a place where
>
> (*b*) the danger referred to in subsection (1) is inherent in the employee's work or is a normal condition of employment.

That is a problem right there, because you could not even say that the VDT is a problem—even if it is not your own personal problem—where it is an inherent condition of employment. So that per se is a problem. We would almost have to get rid of that.

Mr. Hawkes: Okay. That is helpful.

Ms Kaye: I would remind you that although we do not have the proposed paragraph 85.(1)(*a*) added in there in our own writing, I did mention in the presentation that the words "a danger to himself or herself or her unborn child" really should be added. This would open up the possibility of considering the impact on the unborn child.

Mr. Hawkes: Okay, thank you for that.

Ms Kaye: In addition, the part we put in as proposed subsection 59.(4), which we proposed as part of the leave, could be put in by referral in the same proposed section we mentioned to you, proposed subparagraph 85.(2)(*b*)(i), as to the relief of duty with a video display terminal.

On that point alone, we feel that as other problems arise if there is a precedent in there on the video display terminal it will open it up for consideration of other machines. But at this particular point, because we have correlations between miscarriages and the operation of a video display terminal, we

Mme Boivin: Je pourrais peut-être vous répondre en termes généraux pour essayer de vous aider un peu. On pourrait peut-être rédiger une disposition un peu plus générale, mais il me semble que les dispositions actuelles sur l'hygiène et la sécurité renvoient aux normes générales qui s'appliquent à l'échelle fédérale et qui relèveraient du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. C'est déjà prévu; les normes d'hygiène et de sécurité établies par le ministère de la Santé et du Bien-être seraient régies par certaines dispositions générales du projet de loi. Mais le problème se situe à l'alinéa 85.(2) *b*), à la page 19:

> (2) Un employé ne peut invoquer le présent article pour refuser de faire fonctionner une machine ou un objet ou de travailler dans un lieu si une des situations suivantes se présente:
>
> *b*) le danger visé au paragraphe (1) fait partie intégrante au travail de l'employé ou constitue une condition normale d'emploi.

Ça c'est un problème, parce que vous ne pourriez même pas dire que les écrans de visualisation sont un problème—même si ce n'est pas un problème particulier à vous—lorsque les écrans constituent une condition normale d'emploi. Ça c'est un problème. Il faudrait presque supprimer cet alinéa.

M. Hawkes: Très bien. Cela nous aide.

Mme Kaye: Je vous rappellerais que même si nous n'avons pas écrit en toutes lettres la proposition d'alinéa 85.(1) *a*), j'ai mentionné dans ma déclaration qu'il faudrait ajouter «un danger pour lui-même, ou elle-même ou pour l'enfant qui doit naître». Cela permettrait de prendre en considération les possibilités de danger pour l'enfant qui doit naître.

M. Hawkes: Très bien, je vous remercie.

Mme Kaye: De plus, l'amendement que nous avons proposé au paragraphe 59.(4) portant sur les congés pourrait être incorporé par renvoi au même article que nous avons mentionné, c'est-à-dire le sous-alinéa 85.(2) *b*) *i*) prévoyant l'exemption de travail sur les écrans de visualisation.

Avec cela, nous estimons que lorsque d'autres problèmes surgiront, s'il y a un précédent concernant les terminaux cathodiques, il sera possible d'en étendre l'application à d'autres machines. Mais pour le moment, étant donné qu'on a établi un rapport entre les fausses couches et le fonctionnement des écrans de visualisation, nous estimons qu'il est urgent

[*Text*]

feel it is urgent that this legislation be passed with reference to a video display terminal.

Mr. Hawkes: Even there, maybe we can add a few words to your VDT amendments that say on other like machines . . .

Ms Kaye: Yes, we could.

Mr. Hawkes: —or something that might broaden it.

Ms Hosek: Or such other technology as will be developed from whatever.

Mr. Hawkes: Yes. So if you can think of something between now and 3.30 p.m. tomorrow, let us have it, okay?

Ms Hosek: Okay.

Mr. Hawkes: Because those are the timelines the government seems to be putting on it.

Ms Kaye: I might point out to you that there is a policy for the federal public service that permits them to request transfer at this time when they are working in conditions like *Les Terrasses de la Chaudière* or on video display terminals when they are pregnant. You might consult that to see how that is drafted as well.

Mr. Hawkes: Okay, thank you.

On the proposed section on sexual harassment, you suggested a changed wording. I look at the proposed section as it sits, and it seems to enable people to deal with heterosexual harassment and homosexual harassment. I listened to your wording change and wondered if that same protection would remain for both heterosexual harassment or homosexual harassment and whether or not you had considered that in your word change. I would like you to respond to that.

The other part is I wonder if you have the view . . . There is always going to be a budgetary problem for the human rights enforcement provision. You can lay the enforcement more heavily on the employer, which takes you out of the budgetary problem of the future, whether you have enough enforcement or not enough enforcement. I am wondering whether or not you feel the responsibility on the employer is sufficient, or whether or not there should be something a little tougher there so that the enforcement part of it could be loaded more across the system so that you do not get into the problem of not enough budgetary resources, which you were discussing earlier. So there are two things in relationship to those . . .

• 1710

Ms Kaye: Are you asking whether we would favor, in the proposed section on sexual harassment, a provision for greater disciplinary measures?

Mr. Hawkes: A greater responsibility on the employers to make sure that . . .

[*Translation*]

d'adopter le projet de loi avec la mention des écrans de visualisation.

M. Hawkes: Nous pourrions peut-être ajouter quelques mots à vos amendements concernant les écrans de visualisation pour y inclure d'autres machines semblables . . .

Mme Kaye: Oui, nous pourrions toujours.

M. Hawkes: . . . ou qui en élargiraient la portée.

Mme Hosek: Ou toute autre technologie qui sera développée.

M. Hawkes: Oui. Alors si vous pouvez penser à quelque chose d'ici 15h30 demain, vous nous l'enverrez, n'est-ce pas?

Mme Hosek: Oui.

M. Hawkes: Parce que vous connaissez les délais que nous impose le gouvernement.

Mme Kaye: Je vous ferais remarquer qu'il existe une politique de la Fonction publique fédérale permettant aux employées enceintes de demander une mutation lorsqu'elles travaillent dans des conditions comme celles des Terrasses de la Chaudière ou sur des écrans de visualisation. Vous pourriez peut-être examiner cette politique et voir comment elle est formulée.

M. Hawkes: Très bien, merci.

Au sujet des dispositions relatives au harcèlement sexuel, vous avez suggéré un changement de libellé. D'après mon interprétation des dispositions envisagées, il me semble qu'elles englobent le harcèlement sexuel visant les hétérosexuels et les homosexuels. J'ai écouté ce que vous avez proposé comme amendement, et je me demande si les hétérosexuels et les homosexuels seraient protégés de la même façon, et si vous avez tenu compte de cette considération en rédigeant votre amendement. J'aimerais que vous répondiez à cela.

Je me demande aussi si vous croyez que . . . Il y aura toujours le problème financier relié à l'application des dispositions concernant les droits de la personne. On peut toujours imposer le fardeau de l'application à l'employeur, ce qui vous libérerait des problèmes financiers de l'avenir, que l'application des dispositions soit suffisante ou non. Pensez-vous que les responsabilités de l'employeur sont suffisantes, ou pensez-vous qu'il faudrait ajouter une mesure un peu plus rigoureuse pour que la responsabilité concernant l'application des dispositions soit répartie plus également dans l'ensemble du système, de manière à éviter les problèmes des ressources financières dont vous avez parlé tantôt. Il y a donc deux choses qui se rapportent à . . .

Mme Kaye: Me demandez-vous si nous serions d'accord pour qu'on inclue des mesures disciplinaires plus sévères dans la section du projet de loi portant sur le harcèlement sexuel?

M. Hawkes: Pour qu'on impute une plus grande responsabilité aux employeurs de manière à . . .

[*Texte*]

Ms Boivin: Are you in favour of a fine for an employer who does not adopt a policy—that kind of thing?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, I think what we are, if I may . . .

The Chairman: Last question.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —just qualify that, it is really to take the definition here and to say that employers should abide by that definition. I am very concerned that the definition an employer may come up with, regarding sexual harassment, will not mean anything.

Ms Kaye: We did raise that. And a simple way of getting around it would be to say that the definition of sexual harassment in the Bill refers back to proposed Section 61.7 and the policy simply quotes that definition.

Ms Boivin: So it must contain the the definition of sexual harassment in proposed Section 61.7 and leave out substantially the same.

Ms Kaye: In addition, we do not see that disciplinary measures are the only ones an employer can undertake; we would like to see a route of discussion, concilation and education as well. And, in fact, to make an analogy to other submissions we have made—for instance, about sexual assault legislation—we have found that when the penalties are too severe the law is not enforced. What we would look for is something which is enforceable and where there is an educational aspect, as this proposed section is designed to have, there should be a policy in the place of work.

As for the other question about whether "on the basis of sex" does include reference to homosexual as well as heterosexual harassment, I think it would be possible to have a kind of definition as a paragraph in this proposed subsection 61.7 that simply states the definition includes heterosexual, as well as homosexual relations, if there is any doubt in your mind that it does not apply.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey, the last three minutes.

Mr. Mackasey: I am not going to pursue a point, but I do not want your members to go away thinking that you have not been influential. I have dug out the recommendations of 1980—signed by a prominent Member of Parliament, Lynn McDonald—and we have adopted in this Bill no less than five or six of her key recommendations. I can give them to you for your records, because I am sure that even within your organization some people say they are not doing their job.

The letter of April 2, 1980, signed by Lynn McDonald and her National Action Committee, recommended parental leave should be provided in the adoption of a child; that seniority accumulation, length of service—the one we were talking about: twelve-month to three-month. I am trying to go fast. Proposed subsection 59.4, and appropriate provision should be made to outlaw sexual harassment in the workforce. These are all ideas that stemmed from the National Action Committee

[*Traduction*]

Mme Boivin: Êtes-vous en faveur d'imposer une amende à un employeur qui n'établirait pas de politique, ou quelque chose du genre?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, si vous me permettez, je pense que ce que nous voudrions . . .

Le président: Dernière question.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . c'est d'imposer une définition et de dire que les employeurs devraient s'y conformer. Je crains sincèrement qu'un employeur puisse rédiger une définition de harcèlement sexuel qui ne voudra absolument rien dire.

Mme Kaye: Nous y avons pensé. Une façon de régler ce problème serait de dire que la définition de harcèlement sexuel renvoie au projet d'article 61.7 et que la politique reprenne simplement cette définition.

Mme Boivin: C'est-à-dire que la politique doit reprendre la définition de harcèlement sexuel prévue à l'article 61.7.

Mme Kaye: Mais j'ajouterais qu'il n'y a pas que des mesures disciplinaires qu'un employeur puisse prendre; nous aimerions l'établissement de programmes pour favoriser la discussion, la conciliation et l'information. En fait, si vous me permettez de faire une analogie à d'autres mémoires que nous avons présentés, notamment en ce qui concerne la Loi sur les agressions sexuelles, nous avons constaté que la loi n'est pas appliquée lorsque les pénalités sont trop sévères. Nous préconiserions donc des mesures qui sont applicables et qui comportent un élément d'éducation, comme le propose l'article envisagé, c'est-à-dire une politique sur les lieux de travail.

Quant à l'autre question de savoir si «en fonction du sexe» comprend le harcèlement des homosexuels aussi bien que des hétérosexuels, je pense qu'il serait possible d'inclure une définition dans un alinéa du paragraphe 61.7 qui dirait simplement que la définition vise aussi bien les relations hétérosexuelles qu'homosexuelles, si vous pensez qu'il peut y avoir des doutes.

Le vice-président: Monsieur Mackasey, pour les trois dernières minutes.

M. Mackasey: Je n'en ferai pas une histoire, mais je ne veux pas que vos membres s'en aillent en pensant que vous n'avez pas eu votre mot à dire. J'ai retrouvé les recommandations de 1980 signées par une éminente député du Parlement, Lynn McDonald, et nous avons adopté dans ce projet de loi pas moins de cinq ou six de ses recommandations. Je peux vous en remettre un exemplaire pour vos dossiers, car je suis sûr que même à l'intérieur de votre organisation, certains doivent dire qu'on ne fait pas bien son travail.

La lettre du 2 avril 1980 signée par Lynn McDonald au nom du Comité d'action nationale recommandait que les congés pour soins d'enfants soient autorisés dans les cas d'adoption; que le calcul de l'ancienneté, la durée de service—la disposition dont nous avons parlé: 12 mois à 3 mois. J'essaie d'aller trop vite. On a proposé en substance le paragraphe 59.4 et on a demandé d'établir une disposition afin d'interdire le harcèlement sexuel en milieu de travail. Ce sont toutes des idées qui

[*Text*]

and I am hopeful that every year, more and more, your influence will not diminish.

I am kind of pleased about what you said on the Human Rights Commission because, as of yesterday, there seemed to be a question of needing both? Really, what you are saying is that the Human Rights Commission takes so long to come to conclusions because they are so overburdened and the provisions in this Bill should remain. What about this double-jeopardy argument?

Ms Kaye: It is not a double jeopardy, because the provisions in this Bill simply provide for the statement of a policy; it does not create a new route of complaint. And at most, if there was any penalty because an employer did not comply, it is for not having a policy statement. The person is still referred to the Canadian Human Rights Commission.

Mr. Mackasey: Fair enough. Now on the amendment to UIC, when a pregnant employee takes a leave of absence pursuant to proposed subsection 59.4(3) of the Canada Labour Code, she will be eligible to receive regular benefits. Could you expand a little bit on that for me?

Ms Kaye: Well, we would not want her to have to start her maternity leave benefits at that time and then not have them available when she gives birth at a later date—because it is an enforced leave of absence.

Mr. Mackasey: For the 17 weeks, yes.

Ms Kaye: Where an employer requires her to leave early, we would like her to be eligible for benefits as if it were a lay-off provision for a particular time until her maternity leave . . .

• 1715

Mr. Mackasey: I will certainly try to find out how the UIC is interpreting this proposed section and see if I get an answer back. Thank you very much, Mr. Chairman.

Le vice-président: Merci, monsieur Mackasey.

Je vous remercie d'avoir pris le temps de rédiger ce mémoire et d'avoir accepté de comparaître devant nous.

Ms Hosek: If I may make a final comment in response to Mr. Mackasey's final comment, I hope our proposals today meet the same fate as the ones he has listed, which have appeared in the Bill.

The Vice-Chairman: Thank you. Next we have Dr. Prossin. Dr. Prossin, maybe you can tell us what you do exactly, and if you have an opening statement we are ready to hear it.

Dr. Albert Prossin (President and Special Adviser, Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health): Mr. Chairman, Hon. Members, we thank you on behalf of the Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health for being able to appear today before the committee on

[*Translation*]

viennent du Comité national d'action, et j'espère que votre influence ne cessera d'augmenter d'année en année.

Je suis heureux de ce que vous avez dit au sujet de la Commission des droits de la personne, parce qu'il a été question hier qu'on aurait peut-être besoin des deux. Ce que vous dites, en réalité, c'est qu'on a besoin des dispositions du projet de loi parce que, à cause de sa lourde charge de travail, la Commission des droits de la personne met beaucoup de temps à rendre ses décisions. Que pensez-vous de cette question de chevauchement de compétence?

Mme Kaye: Il n'y a pas de chevauchement de compétence, parce que les dispositions du projet de loi prévoient simplement l'établissement d'une politique, et non l'établissement d'une nouvelle procédure pour porter plainte. Et un employeur ne s'expose à une peine que s'il n'a pas établi de politique. Car la personne est quand même renvoyée à la Commission canadienne des droits de la personne.

M. Mackasey: Ca va. Maintenant, au sujet de l'amendement concernant l'assurance-chômage, quand une employée enceinte prend un congé en application du paragraphe 59.4(3) du Code du travail du Canada, elle a droit aux prestations courantes. Pourriez-vous me donner plus de détails là-dessus?

Mme Kaye: Nous ne voudrions pas qu'elle soit obligée de toucher ses prestations de congé de maternité à ce moment-là et qu'elle en soit privée lorsqu'elle donnera naissance à son enfant plus tard, parce qu'il s'agit d'un congé forcé.

M. Mackasey: D'une durée de 17 semaines, oui.

Mme Kaye: Lorsqu'un employeur exige qu'une employée prenne un congé, nous aimerions qu'elle ait droit aux avantages accordés à ceux qui sont mis à pied pour une période quelconque, jusqu'à ce qu'elle soit effectivement en congé de maternité . . .

M. Mackasey: J'essaierai de voir comment la Commission d'assurance-chômage interprète l'article proposé pour essayer d'obtenir une réponse. Mercei beaucoup. monsieur le président.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Mackasey.

I thank you for the time you devoted to write this brief and for having accepted to appear before us.

Mme Hosek: Une dernière remarque sur les derniers propos de M. Mackasey, avec votre permission; j'espère que nos propositions d'aujourd'hui aboutissent au même résultat que celles qu'il a énumérées, et qui figurent au projet de loi.

Le vice-président: Merci. Nous avons ensuite le Dr Prossin. Docteur Prossin, pourriez-vous nous dire ce que vous faites exactement, et si vous avez une déclaration préliminaire, nous sommes prêts à l'entendre.

Dr Albert Prossin (président et conseiller spécial, *Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health*): Monsieur le président, membres du Comité, nous vous remercions au nom de l'*Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health* de nous avoir donné l'occasion de

[*Texte*]

Bill C-34. *Ciad mile fialte*, a hundred thousand greetings from Cape Breton, Nova Scotia, where I left at 5.00 o'clock this morning. I did not realize I had permission to appear before the committee until yesterday, so my presentation notes which I prepared for you yesterday afternoon before my departure are perhaps rather general.

I have been through Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code, and I certainly do not wish to jeopardize the passage of this Bill in any way by suggesting major revisions at this time since we have waited a long time for this Bill. I am sure any minor suggestions on my part will not entail any delays. I have therefore chosen at this time and under this pressure not to approach the individual clauses. We compliment the government for this long-awaited breakthrough in occupational health and safety and the support for this Act shown by the other parties.

My background is 30 years out of medicine at a medical school, the last 12 years in occupational medicine in the coal mines in Cape Breton and in a number of major consultative assignments in various other industries throughout the country. For the last three years I have been involved in the Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health, which is a non-profit foundation, seed funded by provincial and federal governments and expected to be self-sustaining eventually, to set up occupational health and safety programs primarily in Atlantic Canada.

• 1720

I have spent a large chunk of that time in the coal mines. And yes, emotional as the statement is, much of our coal has been splattered with the blood of coal miners. I know what is going on in the workforce from very practical, everyday, shop-floor and underground experience. Having worked for a federal Crown corporation a great deal of that time in occupational health, I am aware of the fact that much remains to be done in occupational health and safety. I have seen the lung disease, severe and crippling and death causing, major orthopedic disabilities and deformities as sequelae to roof falls, to fires, to major explosions we have been involved in. And we must not forget the psychological problems resultant from the set of antiquated industrial relations processes inherited from a prior company entrusted with coal mining in this country.

Therefore, I felt compelled on behalf of our Atlantic foundation to make a presentation to your committee, particularly since some crucial issues are not dealt with as yet in Bill C-34 to my observation, the absence of which will create further chaos and conflict in the workplace.

The initial part of my presentation deals with the Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health, which is a unique regional agency in Atlantic Canada, with major thrusts in three major areas in Atlantic Canada, with very specialized consultative services, mobile units for measuring workplace environments, a workers' health clinic for assessing worker disabilities, and an ocean industry safety

[*Traduction*]

comparaître aujourd'hui devant le Comité examinant le bill C-34. *Ciad mile fialte*, les plus chaleureuses amitiés du Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse, que j'ai quittée à 05h00 ce matin. C'est seulement hier que j'ai su que j'avais la permission de comparaître devant le Comité et, par conséquent, les quelques notes que j'ai préparées hier après-midi à votre intention avant mon départ sont peut-être assez générales.

J'ai parcouru le bill C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, et je ne souhaite aucunement compromettre l'adoption de cette mesure législative en proposant d'importantes révisions, étant donné que nous attendons une telle mesure depuis très longtemps. Je suis sûr que mes suggestions mineures ne ralentiront pas le processus. Étant donné les circonstances, j'ai préféré ne pas aborder tel ou tel article. Nous félicitons le gouvernement pour ce progrès tant attendu dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, et pour l'appui que les autres partis ont exprimé pour cette loi.

J'exerce la médecine depuis 30 ans dans une faculté, et j'ai passé les 12 dernières années à m'occuper de médecine du travail dans les mines de charbon du Cap-Breton, et j'ai été chargé d'un certain nombre d'importantes tâches de consultations dans diverses autres industries au Canada. Depuis trois ans, je suis lié à l'*Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health*, organisme sans but lucratif, subventionné à l'origine par les gouvernements provinciaux ainsi que par le gouvernement fédéral, et qui devrait éventuellement devenir indépendante, pour créer des programmes d'hygiène et de sécurité au travail, essentiellement dans le Canada Atlantique.

J'ai passé beaucoup de ce temps dans des mines de charbon. C'est avec émotion que je peux dire que beaucoup de notre charbon a été marqué du sang des mineurs. Je connais très bien leur sort, parce que je les ai côtoyés chaque jour, à tous les niveaux de la mine. Ayant travaillé très longtemps dans le domaine de l'hygiène professionnelle pour une société de la Couronne, je sais tout ce qu'il reste à faire à cet égard. J'ai vu les maladies du poumon, graves et débilitantes, pouvant causer la mort, de grandes infirmités orthopédiques, et des difformités à la suite de chute de toits, d'incendies, de grandes explosions. Nous ne devons pas oublier non plus les problèmes psychologiques découlant des relations industrielles désuètes, héritées des anciens charbonnages du Canada.

Par conséquent, au nom de notre association, je tiens à faire un exposé à votre Comité, d'autant plus que le bill C-34 ne me semble pas encore traiter de certaines questions cruciales dont l'absence ne pourra créer que plus de chaos et de conflits dans le lieu de travail.

Le début de mon exposé traite de l'*Atlantic Foundation for Occupational and Evironmental Health*, organisme régional unique dans le Canada Atlantique, dont il dessert trois grandes régions, avec en particulier des services de consultations, des unités mobiles d'évaluation du milieu du travail, une clinique spéciale pour évaluer les accidents du travail, ainsi qu'une unité d'hygiène et de sécurité s'occupant des pêches, de

[*Text*]

and health unit for looking after the fishery, oil and gas, etc., offshore. A chair in occupational health and safety has now been established, bringing together a consortium of eight major Atlantic universities in order to prevent duplication and to use existing finances rather wisely.

We have a labour educational advisory committee in the foundation. The Canadian Labour Congress has fully endorsed our group, as well as organizations representing management, like Atlantic Canada Plus. So we have the firm support of approximately 300,000 in organized labour in Atlantic Canada, and also from various aspects of management. I will not go into the details in the early part of that presentation.

One thing I have found in my experience in occupational health in various industries is that we must listen to the worker; he is telling us the problem. The persons who generally seem most interested in occupational safety and health problems are the nurse, engineer, physician, governmental officials, etc. However, we must always consider the worker himself as the major source of information about job hazards. Frequently workers themselves discover new occupational diseases. Physicians need to regard the worker as an important member of the occupational safety and health team. The worker is often the teacher of the professionals in the occupational health setting.

Also, today in most western countries medical students and health professionals are from among the middle classes and have no idea at all of what living and working conditions are in other stratas of society. Most of them have never seen what work is like in a coal mine, in a steel mill, or in woodlands operations. In other words, they often do not understand or know the social environment from which their patients come out of the workplace. Schools of medicine, nursing, and engineering have been very slow in developing a high index of suspicion about occupational health problems or in teaching these areas to their students, who are expected to take a rightful place as members of the occupational safety and health team. We must remember at all times that as Sigerist said in 1943, "occupational diseases are different from other diseases not biologically, but socially".

Edward Jenner, a physician in the 18th Century in England, had heard the popular belief that dairymaids who had contracted the occupational disease cowpox from milking infected cows did not get smallpox. He looked into this and eventually developed the smallpox vaccine. Today the World Health Organization reports that smallpox has been eradicated from this world on the experience of a dairymaid who was a worker on the shop floor.

• 1725

In more recent times, observations made by workers who were exposed to certain organic compounds that they suffered

[*Translation*]

l'industrie pétrolière et gazière et ainsi de suite, et ainsi que pour l'industrie *off shore*. On a créé une chaire d'hygiène et de sécurité professionnelles, qui réunit un consortium de huit grandes universités de l'Atlantique pour essayer d'éviter le double emploi et pour utiliser les budgets à bon escient.

Il existe un comité consultatif sur l'éducation des travailleurs au sein de l'Association. Le Congrès du Travail du Canada, ainsi que des organismes représentant la gestion, comme *Atlantic Canada Plus*, ont pleinement appuyé notre groupe. Nous avons l'appui ferme d'environ 300,000 syndiqués dans le Canada Atlantique, et de divers éléments du patronat. Je n'entrerai pas dans les détails au début de mon exposé.

Mon expérience en hygiène professionnelle dans diverses industries m'a montré entre autres choses que nous devons écouter le travailleur; il nous parle de ses difficultés. Ceux qui s'intéressent le plus en général aux problèmes d'hygiène et de sécurité professionnelles sont les infirmiers, les ingénieurs, les physiciens, les fonctionnaires, et ainsi de suite. Cependant, nous devons toujours considérer le travailleur lui-même comme étant la principale source de renseignements quant au danger au travail. Fréquemment, les travailleurs découvrent d'eux-mêmes des nouvelles maladies professionnelles. Les médecins doivent considérer les travailleurs comme un élément important de l'équipe qui se consacre à l'hygiène et à la sécurité professionnelles. Le travailleur a souvent un rôle didactique par rapport à ceux qui se consacrent à l'hygiène professionnelle.

De plus, de nos jours dans la plupart des pays occidentaux, ceux qui étudient la médecine, aussi bien que les professionnels de la santé sont originaires des classes moyennes qui n'ont aucune idée des conditions de vie et de travail dans les autres couches de la société. La plupart d'entre eux n'ont jamais vu ce que c'est que de travailler dans une mine de charbon, dans une acierie ou dans une exploitation forestière. En d'autres termes, souvent, ils ne comprennent ni ne connaissent le milieu social où vivent leurs patients, outre le lieu du travail. Les facultés de médecine, les écoles d'infirmières et d'ingénieurs ont mis beaucoup de temps à mettre vraiment en lumière les problèmes qui se posent dans l'hygiène professionnelle, ou à les enseigner à leurs étudiants qui sont censés occuper la place qui leur revient comme membre de l'équipe responsable de l'hygiène et de la sécurité professionnelles. Il ne faut jamais oublier ce que Sigerist avait dit en 1943: «Les maladies professionnelles sont différentes des autres non pas biologiquement, mais socialement.»

Edward Jenner, médecin anglais du XVIIIe siècle, avait entendu la croyance populaire selon laquelle les fermières qui avaient attrapé la variole en trayant des vaches atteintes de cette maladie, n'attrapaient pas la petite vérole. Il a examiné la question pour finir par mettre au point le vaccin contre la variole. Selon l'Organisation mondiale de la santé, cette maladie a été complètement enrayée grâce à l'expérience directe d'une trayeuse.

Plus récemment, des observations faites par des travailleurs qui étaient exposés à certains composés organiques, à l'effet

[*Texte*]

unpleasant symptoms when drinking their beer led to the development of antibuse otherwise known as disulfaram. In October 1937, Dr. E.E. Williams of Naugatuck, Connecticut, wrote to the editor of the *Journal of The American Medical Association*:

> I am a plant physician in a chemical company where rubber accelerators are made. The company has been manufacturing two compounds, tetramethylphiuram disulfide, and monosulphide. The labourers working with these chemicals find that they cannot drink alcohol in any form. Even beer will cause a flushing of the face and hands, with rapid pulse and some of the men describe palpitations and a terrible fullness of the face, eyes, and head. The workers have become involuntary total abstainers. One wonders whether one has discovered the cure for alcoholism.

We can go on and talk about other instances of where neither physicians nor engineers but the worker has come up with the answer out of that workplace. That is why I am very happy to see that this committee has recommended that occupational health and safety committees be established in the workplace and that workers be represented on these committees as well as members of the employer group.

Often we do not listen very much to the workers when we are making all kinds of acts, regulations and things. Often physicians do not listen either. Our old friend, Bernadino Ramizini, the father of modern occupational health and safety, in 1700, in his it*Re Orbis Mortificum, it*Disease of Workers, said that we should listen to the worker as he is telling us the diagnosis. We have not really progressed very far since that time.

I want to leave the rest of it; I will not bother going over the rest of the thesis about listening to the workers, but I want to proceed to some preliminary discussion of the rationale for some points I want to bring up in my recommendations.

Indifference to the health and safety of workpeople has been a feature of both ancient and modern societies. It is only since the Second World War, from the 1940s onwards, that there has been a rapid growth in occupational health on a worldwide scale. Certain historical factors have retarded while others have accelerated these developments. Important factors include the humanity of a society, its wealth and the economic need to conserve and protect the healthy and efficient work force, the status of its workers and a knowledge of occupational risks.

If we take mining as an example of a hazardous occupation, we can see historically an almost complete disregard for miners' health and safety in the gold, silver and lead mines of ancient Greece or Egypt. Because the miners in these times were slaves, prisoners or criminals, there was no reason to improve working conditions because one of the objectives of employment was punishment. No citizen ever worked, only prisoners and criminals. Also there were plentiful reserves of manpower to replace those who were killed or maimed.

[*Traduction*]

qu'ils souffraient de symptômes désagréables en buvant leur bière ont permis de découvrir l'antibuse, autrement dit le disulfure de tétraéthyltiurame. En octobre 1937, le docteur E.E. Williams de Naugatuck, dans le Connecticut, a écrit au rédacteur du *Journal of The American Medical Association* pour lui faire part de ce qui suit:

> Je suis médecin pour une compagnie de produits chimiques qui produit des accélérateurs de caoutchouc et qui a fabriqué deux composés, le disulfure et le monosulfure de tétraméthyltiurame. Ceux qui fabriquent ces produits chimiques se sont aperçu qu'ils ne peuvent boire d'alcool sous aucune forme. Même la bière leur donne des bouffées de chaleur dans le visage et dans les mains, en accélérant leur pouls et certains des hommes ont parlé de palpitations et d'une terrible congestion du visage, des yeux et de la tête. Les ouvriers ont fini par s'abstenir entièrement et involontairement d'alcool. On aurait peut-être découvert le remède à l'alcoolisme.

Nous pouvons continuer et parler d'autres cas où ce ne sont ni les médecins ni les ingénieurs mais les travailleurs qui sont arrivés à trouver une réponse au problème qui se pose dans le milieu du travail. C'est pourquoi je suis très heureux de voir que le Comité a recommandé la création de comités d'hygiène et de sécurité, dans le lieu du travail, auquel seraient représentés les travailleurs aussi bien que des membres du groupe de l'employeur.

Très souvent, nous n'écoutons pas beaucoup les travailleurs lorsque nous établissons des lois, des règlements et ainsi de suite. Souvent le médecin ne les écoute pas non plus. Notre vieil ami, Bernadino Ramizini, père de l'hygiène et de la sécurité professionnelles modernes avait dit, en 1700, dans son *Re Orbis Mortificum*, *Disease of Workers* qu'il faudrait écouter le travailleur car il nous livre le diagnostic. Nous n'avons pas vraiment progressé beaucoup depuis.

Je n'ajouterais rien de plus à cette thèse, mais je voudrais passer à une discussion préliminaire pour justifier mes recommandations.

L'indifférence envers l'hygiène et la sécurité des travailleurs est une caractéristique des sociétés anciennes et modernes. C'est seulement depuis la Seconde Guerre mondiale, depuis les années 1940, que cette question s'est rapidement développée à l'échelle mondiale. Certains facteurs historiques ont retardé et d'autres ont accéléré ces progrès. Entre autres importants facteurs, on peut citer l'humanité de la société, sa richesse, et la nécessité économique de préserver et de protéger la santé et l'efficacité des travailleurs, leur situation, sans oublier que l'on connaît davantage les risques professionnels.

Si nous prenons le travail dans les mines comme exemple de profession dangereuse, nous pouvons voir qu'historiquement on s'est complètement désintéressé de la santé et de la sécurité des mineurs dans les mines d'or, d'argent et de plomb de la Grèce ou de l'Egypte antique. Étant donné qu'à cette époque les mineurs étaient des esclaves, des prisonniers ou des criminels, il n'y avait aucune raison d'améliorer leurs conditions de travail, car l'un des objectifs de l'emploi était le châtiment. Les citoyens laissaient le travail seulement aux prisonniers et aux

[*Text*]

Enlightened physicians and health persons, humanists and organized labour have all done much to influence elected representatives and employers in the gradual development of more protective safety and health mechanisms internationally and of late, on the Canadian scene. A Canadian centre for occupational health and safety has been developed as an autonomous federal Crown corporation reporting to the government through the Minister of Labour Canada. Safety and health matters, however, remain mostly under provincial jurisdictions except for Crown corporations which relate health-wise and safety-wise to Labour Canada, the Department of Transport, etc.

In other words, fragmentation of regulations exists in this country. A condition of which we are made more acutely aware in my own province of Nova Scotia, when we find that there are eleven Acts dealing with matters regulated by at least five Ministries.

The time has come for omnibus legislation on occupational health and safety, administered by one department of government as in the province of Ontario in Bill 70, administered by the Ministry of Labour. That is why your approach, the approach of this committee, to develop omnibus legislation as much as can be done under one ministry, under one department, is a very progressive step in bringing health and safety to the workers under the federal jurisdiction under the public jurisdiction and in the railways, offshore, and on the planes and pipelines under the National Energy Plan and also in the COGLA—Canadian oil and gas lands areas.

• 1730

Both labour and management groups have had difficulty balancing the concrete and immediate costs of health and safety improvements against short-term and long-term benefits, management continuously balancing the costs against capital improvements and labour continuously balancing occupational health and safety gains against increases in wages—and very often in the past opting for the latter.

There are various factors in the workplace that your Bill has not gone into in detail, of course. In the last presentation your point was very well taken by myself about problems such as VDTs and asbestos and noise and all these things. These obviously come under the regulations when we are talking about the development of individual standards for individual toxic agents, noxious effects, harmful and unsafe conditions in the workplace. If we were to specifically hone in on all of these things it would be a very onerous Act indeed, although the problem of VDTs is a special problem and a very important one. But I will not go into too much detail now unless we want to discuss it later.

In the workplace, as you know, we have several distinct groupings: the chemical agents, a host of newer and old chemicals introduced and affecting the skin, the lungs, the

[*Translation*]

criminels. De plus des réserves considérables de main-d'oeuvre pouvaient remplacer ceux qui étaient tués ou blessés.

Des médecins éclairés et des spécialistes de l'hygiène, des humanistes et des syndicats ont tous fait beaucoup pour influencer les représentants élus et les employeurs à introduire progressivement des mécanismes d'hygiène et de sécurité plus protecteurs, et ce internationalement, et récemment au Canada. Un centre canadien pour l'hygiène et la sécurité professionnelles a été créé en tant que société autonome de la Couronne relevant du gouvernement par le biais du ministre de Travail Canada. Cependant, les questions d'hygiène et de sécurité relèvent surtout des compétences provinciales, à l'exception des sociétés de la Couronne qui sont assujetties, pour ces questions, à Travail Canada, au ministère des Transports, et ainsi de suite.

En d'autres termes, il existe au Canada une fragmentation des règlements. Nous en sommes encore plus conscients dans ma propre province, celle de la Nouvelle-Écosse, où 11 lois traitent de questions qui sont réglementées par au moins cinq ministères.

Il est temps qu'un texte général légifère l'hygiène et la sécurité professionnelles, et qu'elles soient gérées par un seul ministère, comme en Ontario, le Bill 70 est administré par le ministère du Travail. C'est pourquoi votre approche, celle du Comité, a créé une loi d'ensemble, dans la mesure du possible, relevant d'un seul ministère représente une excellente initiative pour assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs relevant du gouvernement fédéral, des pouvoirs publics, des chemins de fer, de l'industrie *offshore*, de ceux qui travaillent sur des avions et à des pipelines, en vertu du programme énergétique national, de même que dans les terres canadiennes pétrolières et gazières.

Les employés aussi bien que les employeurs ont du mal à faire la part entre les coûts concrets et immédiats de l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité d'une part, les avantages à court et à long terme de l'autre, les employeurs hésitant toujours à cause du coût des améliorations dans ce domaine, et les employés ne pouvant vraiment choisir entre ces améliorations et des augmentations de salaires qu'ils ont très souvent préférées par le passé.

Naturellement, votre projet de loi n'a pas examiné en détail divers éléments du milieu du travail. À la dernière séance, j'ai précisément soulevé ce que vous avez dit des problèmes que posent les écrans vidéo (TEC), l'amiante, le bruit et ainsi de suite. Ils doivent être réglementés pour que nous puissions mettre au point certaines normes pour certains agents toxiques, pour certains effets nocifs et de mauvaises conditions de sécurité dans le milieu du travail. Si nous devions traiter en particulier de toutes ces questions, la loi serait vraiment trop coûteuse, bien que le problème des TEC soit spécial et fort important. Mais je n'entrerai pas dans trop de détails maintenant, à moins que nous ne souhaitions en discuter plus tard.

Comme vous le savez, il existe au milieu du travail plusieurs catégories distinctes: les agents chimiques, avec toutes sortes de produits chimiques anciens et nouveaux qui ont été créés et

[*Texte*]

bones, or target body organs such as the liver or the kidneys; the physical agents, such as noise, vibration, dusts, ionizing and non-ionizing radiation, as well as heat or cold effects; the ergonomic issues, or the relationship between man and the work process or between the human worker, *homo sapiens*, and the older and newer varieties of the technological apparatus that has been developed in the newer technologies; the psychological issues in the workplace, an outmoded system of industrial relations, poor job satisfaction, boredom, confrontation resulting in alcoholism, absenteeism, and sometimes sabotage of production goals. This issue and the next I will mention need a real in-depth look when we talk about quality of work-life issues.

Finally, we have social issues. Man's concept of and expectation from the work process is changing rapidly and continuously. The whole meaning of work is changing, and all of this in the context of a major perceived problem related to the robotization of industrial processes and further conflict between the forces and the workplace because of displaced jobs and resultant unemployment in a society not quite prepared conceptually or in practical terms to handle all these things.

There is a great deal of conflict in the workplace today. The incomplete resolution of all these health and safety matters—physical, psychological, and social—has resulted in and is potentiating conflict in the workplace and in society, even in the kind of fiscal constraint and economic recession resultant from world-wide national and provincial scenarios.

The rate of technological change has not played and is not playing a small part in this problem area. There is a great deal of conflict in the workplace, and it is to be hoped that the kind of Bill you are developing here will do something to improve relationships in the workplace to make sure you are not causing further conflict if you do not deal with some of the important issues. It is very fine to talk about the methodology of grievances and complaints with regard to unsafe conditions, but I noticed that nowhere in the Bill has there been discussion about... We heard about the problems of women in the workplace today, and problems of other groupings, but I have not seen anywhere in the Bill—and I know your difficulty with individualizing certain things—rehabilitative manoeuvres. There are tremendous numbers of people out there in the workplace who are human beings too, and who have been injured and who cannot find a place back in the workplace because of the absence of a co-ordinated approach to rehabilitative issues in this country in most jurisdictions.

• 1735

The other area, the other very important area that I have not seen addressed is that relating to the psycho-social issues and unresolved conflicts therefrom. These are issues relating to other areas of rehabilitation such as the rehabilitation of alcoholics, of psychiatric problems and of other maladjust-

[*Traduction*]

qui affectent la peau, les poumons, les os, ou qui atteignent certains organes comme le foi ou les reins, les agents physiques comme le bruit, les vibrations, les poussières, les radiations ionisantes et non-ionisantes, aussi bien que la chaleur ou le froid, les questions ergonomiques, c'est-à-dire les relations entre l'homme et le travail ou entre le travailleur humain, l'homo l'«homo sapiens» et les anciennes et nouvelles variétés d'appareils technologiques mises au point dans les techniques; les questions psychologiques qui se posent au milieu du travail, avec des relations industrielles désuètes, une insatisfaction au travail, l'ennui, la confrontation aboutissant à l'alcoolisme, à l'absentéisme et parfois au sabotage des objectifs de production. Cette question est celle dont je parlerai ensuite doit être vraiment examinée en profondeur lorsque nous parlons de la qualité de vie au travail.

Finalement, nous parlerons des questions sociales. L'idée que l'homme se fait du travail et ce qu'il en attend évolue rapidement et constamment. Toute la signification du travail est en train de changer, par rapport aux problèmes très graves dont on prend pleinement conscience, et qui concernent la robotisation des processus industriels et les nouveaux conflits entre les travailleurs et le milieu de travail en raison des mutations et du chômage inévitables dans une société qui n'est pas tout à fait prête, conceptuellement, ou en terme pratique, à faire face à tous ces facteurs.

De nos jours, il existe énormément de conflits dans le milieu du travail. La résolution incomplète de toutes ces questions de sécurité et d'hygiène—physiques, psychologiques et sociales—a amené et risque d'amener des conflits au milieu du travail et dans la société, compte tenu des restrictions budgétaires de la récession économique découlant de la conjoncture mondiale, nationale et provinciale.

Le rythme des changements technologiques n'a pas joué et ne joue pas un rôle minime à cet égard. Il se présente énormément de conflits dans le milieu du travail et il faut espérer que le type de projet de loi que vous élaborez ici réussira à améliorer la situation et les relations entre les protagonistes, car il faut régler certaines de ces importantes questions. Il est très bon de parler des modalités de griefs et de plaintes en cas de conditions d'insécurité, mais j'ai constaté que le projet de loi ne discute nulle part de... Nous avons entendu parler des problèmes auxquels les femmes sont aujourd'hui confrontées dans le milieu du travail et les problèmes d'autres groupes, mais je n'ai vu nulle part dans le projet de loi—je sais que vous avez du mal à individualiser certaines choses—de mesures de réhabilitation. Enormément de travailleurs sont des êtres qui ont été blessés et qui ne peuvent pas retrouver de place parmi la population active, à cause de l'absen;ce de mécanismes concertés de réadaptation au Canada, dans la plupart des provinces et territoires.

L'autre domaine, très important, que je n'ai pas soulevé concerne le domaine psycho-social et les conflits non résolus qui en découlent. Ce sont des questions touchant d'autres secteurs de la rééducation, comme la réadaptation des alcooliques, les problèmes psychiatriques et autres déséquili-

[*Text*]

ments in the workplace that are all impediments to productivity. They cost one hell of a lot of money, in addition to the human suffering, if they are not addressed. In this part of the 20th century, studies have been done indicating very clearly the cost effectiveness.

Once upon a time people in the workplace were told by management that they were eating money with all these newer procedures in occupational safety. But we now know that if we can introduce proper occupational health and safety in the workplace, managment gets back—in quantitative terms—one-fifth more than they put into the process.

Look at the Kaiser study done in California, not to mention all of the unquantifiable things like all of the times people go to a nurse for counselling. There is no question that these things are very cost effective and will not eat up all of the profits; they will bring more profit into the workplace, into the hands of people who have shares in the industry and into the hands of the workers.

When we talk about education and research direction, one thing that they found in Ontario was . . . and they are still finding Bill 70 was a beautiful thing. In the course of your deliberations you have studied Bill 70, of course. They combined all the acts and put in omnibus legislation under Bill 70; they developed occupational health and safety committees in the workplace, shop floor committees. And then they found they had a lot of trouble enforcing, because they had to use up all of the people in the province of Ontario and pay them all to enforce the regulations.

So we have to be very careful that enforcement of the the regulations is done in a very fluid and easy manner—perhaps enforceable in the workplace itself rather than by of a whole ministry of inspectors. Although, obviously, inspectors have to be present in the ministry to look after the educational programs for the health and safety committees and all of these other people —the nurses, the physicians, the engineers, the toxicologists, the hygienists, the health-educators, the technologists and technicians and the workers themselves—know what they are supposed to be doing.

So therefore, the educational thrust would be to ensure that governmental bodies—for example, inspectors enforcing the regulations, as well as providers of occupational health care—would be well versed, knowledgable, certified and competent. They do not have to have a bunch of fancy PhDs; they must be competent in these areas to be able to enforce and regulate. Well thought out research programs should be instituted provincially and nationally in order that fundamental, correct standards could be developed, utilizing a background of proper epidemiologic research.

[*Translation*]

bres en milieu de travail, qui sont tous des obstacles à la productivité. Ils coûtent énormément d'argent, et aussi s'ils ne sont pas corrigés, peuvent causer beaucoup de souffrances. Dans cette partie du XXe siècle où nous nous trouvons, on a fait des études soulignant de façon très évidente le coût efficacité.

A une certaine époque, la direction a dit aux travailleurs qu'ils gaspillaient de l'argent à cause de cette nouvelle méthode de sécurité professionnelle. Nous savons maintenant cependant, que si nous pouvons introduire dans le milieu de travail la sécurité et la santé professionnelles, la direction en retire—sur le plan quantité—un cinquième de plus que s'ils ont investi.

Voyons l'étude Kaiser qui s'est faite en Californie, pour ne pas mentionner tout ce qu'on ne peut quantifier comme le temps qu'il faut aux travailleurs pour se rendre chez l'infirmière obtenir des conseils. Il n'y a pas de doute que sur le plan coût-efficacité, tout cela est très bon, et qu'on va pas éroder tous les profits; ces méthodes finalement apporteront plus de profits au milieu de travail, aux personnes qui ont une certaine participation dans l'industrie et aux travailleurs.

Lorsque nous parlons d'orientation en matière d'enseignement et de recherche, on s'est rendu compte d'une chose en Ontario . . . on trouve encore que le projet de loi 70 est magnifique. Au cours de vos délibérations vous avez évidemment étudié le projet de loi C-70. Ils ont regroupé toutes les lois pour présenter dans le projet de loi C-70 une loi omnibus. Ils ont créé des comités pour la santé et la sécurité professionnelles au lieu de travail, les comités en usine. Ils se sont rendus compte, par la suite, qu'ils avaient beaucoup de difficultés pour l'exécution, qu'ils devaient se servir de tous ceux qu'ils avaient dans la province de l'Ontario et les payer pour appliquer le règlement.

Il nous faut donc appliquer le règlement de façon très prudente, de façon très fluide et très souple—l'appliquer peut-être au milieu de travail même plutôt que par le biais des inspections de tout un ministère. Même si évidemment les inspecteurs doivent être présents au ministère pour s'occuper des programmes d'éducation, des comités de la santé et de la sécurité, tous ces gens—infirmières, médecins, ingénieurs, toxicologues, hygiénistes, enseignants dans la science de la santé, technologues et techniciens de même que les travailleurs eux-mêmes,et cela touche ce qu'ils sont censés faire.

Par conséquent, la percée sur le plan éducation sera de s'assurer que les organismes gouvernementaux, par exemple, les inspecteurs qui appliquent le règlement, de même que les responsables des soins de la santé professionnelle—sont bien au courant, bien instruits, accrédités et compétents. Il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'un groupe extravagant de détenteurs de doctorats, ils doivent être compétent dans ce domaine pour pouvoir appliquer la loi et le règlement. Il faudrait qu'une recherche bien pensée se fasse au niveau provincial et national afin que des normes fondamentales et justes soient mises au point, en utilisant une documentation de recherche adéquate sur le plan épidémiologie.

[*Texte*]

Prevention of illness and injury has to be the keynote undertaking, rather than the costly cure after the fact.

Joint health and safety committees of labor and management must be developed and, of course, your Bill ensures that this will be done—removed from confrontation with a certain amount of autonomous behavior, but working in harmony for a common goal, to achieve optimum workplace safety and health.

All persons involved must be guaranteed three basic rights: the right to know actual conditions and their effect; the right to refuse dangerous work; and the right to participate in decision-making. These rights are best guaranteed through the watchdog efforts of a knowledgeable and properly constituted health and safety workplace committee.

Finally, safer productivity has to be the aim of, and the keynote wording for, this kind of an Bill. Safer productivity is the major aim of our Atlantic Foundation and this should sum up the expectations of workers who are asked to perform in a humanistic sense.

Getting on to the recommendations which I have put down here, as I mentioned, without addressing any of the individual issues in the Bill you might like to discuss.

Firstly, the Atlantic Foundation recommends the rights to know, refuse and participate must be enshrined in any enlightened Bill or legislation dealing with the health and safety of human beings working in any occupation in Canada. These three rights are basic and fundamental. This will guarantee attention to human needs and the spin-off effects: greater harmony, lower turnover rates, less absenteeism, increased productivity.

• 1740

Second, participation ought to be guaranteed by the development of workplace occupational health and safety committees properly constructed, properly educated. These committees ought to be developed where ten or more people work. You mention 20; our concept is that 10 is a more workable figure. One-half of the complement should be for management, one-half for workers, with the chairperson alternating at regularly agreed intervals. The health and safety committees, as well as supervisory staff, must develop competence to get credibility through well developed educational programs in this area and the acquisition of proper credentials based upon education, training and experience.

Third, full knowledge of all job hazards relevant to chemicals, noise, dust, etc., must be made available to employees, who are obliged to take full precautions and make use of all

[*Traduction*]

Le facteur clé dans cette entreprise est d'empêcher la maladie et les blessures plutôt que de prévoir une guérison coûteuse une fois que le mal est fait.

Il faut mettre sur pied des comités mixtes des syndicats et de l'administration pour la sécurité et la santé et évidemment ce projet de loi prévoit que ce sera fait—il faut faire disparaître la confrontation en conservant une certaine mesure de comportement autonome, en travaillant de façon harmonieuse pour réaliser un but commun, pour en arriver à une sécurité et à une santé optimales au travail.

On doit guarantir à tous les participants trois droits fondamentaux: Le droit de savoir quelles sont les conditions réelles et leurs effets; le droit de refuser un travail dangereux et le droit de participer à la prise de décision. Ces droits peuvent être vraiment guarantis par le biais des efforts de surveillance de comités convenablement établis sur place pour la sécurité et la santé au travail.

Finalement, il faut viser à une productivité qui présente moins de danger, et trouver le libellé qui convient à ce genre de projet de loi. Une productivité qui présente moins de danger constitue le but principal de notre Fondation de l'Atlantique et cette expression résume l'espoir des travailleurs à qui on demande de travailler sur le plan humain.

Pour ce qui est de notre recommandation, je le répète, vous voulez peut-être en discuter sans toutefois mentionner les questions précises mentionnées dans le projet de loi.

Premièrement, la Fondation de l'Atlantique recommande que les droits de savoir, de refuser de participer soient inscrits dans un projet de loi où une loi éclairée traitant de la santé et de la sécurité des êtres humains qui travaillent dans une profession quelconque au Canada. Il s'agit de trois droits de base, des droits fondamentaux. Ils garantiront qu'on portera attention aux besoins humains et aux effets qui en découlent: une plus grande harmonie, des taux de roulement moins élevés, moins d'absentéisme, une productivité accrue.

Deuxièmement, il faudrait que la participation soit garantie par la création de comités pour la santé et la sécurité professionnelles au travail, des comités convenablement établis, adéquatement instruits. Ces comités pourraient exister là où 10 personnes ou plus travaillent. Vous avez mentionné 20 personnes, nous croyons personnellement que 10 constituent un chiffre plus adéquat. La moitié pourraient se composer de représentants de la direction, l'autre moitié de travailleurs, et les personnes qui occuperaient la présidence pourraient alterner d'un groupe à l'autre à des intervalles régulièrement établis et adoptés. Les comités de sécurité et de santé, de même que le personnel de surveillance, doivent acquérir une certaine compétence afin d'être crédibles lorsqu'ils présentent des programmes d'éducation bien établis dans ce secteur, et obtenir également de bonnes références fondées sur l'enseignement, la formation et l'expérience.

Troisièmement, il faut bien renseigner les employés sur les dangers qu'un travail peut présenter lorsqu'il y a des produits chimiques, du bruit, de la poussière, etc., afin qu'ils puissent

[*Text*]

safety appliances, safety glasses, etc., provided by management. Here we come into the responsibilities of workers. Employees must have certain responsibilities, as you mention in your Bill. Employers, also supervisors, should have certain responsibilities. Persons who provide equipment must have certain responsibilities, subcontractors, etc.

Fourth, refusal of unsafe work has been covered in Bill C-34, proposed Section 84. This is an important right and it can be incorporated into any workplace with very little conflict or unfair advantage, provided the chain of reporting is clearly established.

Fifth, the occupational health and safety team in any industry or geographic area includes the health and safety committee on the shop floor, the occupational health nurse, the occupational health physician, the hygienist, the psychologist or social worker, and ancillary staff. All of these personnel must have the amount of autonomy which prevents real or perceived arm-twisting by management or labour. The old "company doctor" connotation is done away with. Justice must be done, and seen to be done, at all times in removing suspicions regarding intent. These people who work for health and safety must be removed from arm-twisting by any group in the workplace. I think you know the history of health and safety personnel in this country, that in many cases they have been perceived as being anti-worker, which is unfair in this part of the 20th century, but this is the perception.

The reporting mechanism of this group working for health and safety must be at the highest organizational level in order to have the whack. It is important that all jurisdictions, industries, etc., covered by Bill C-34 adopt this philosophy and should be encouraged to do so. I have not seen an indication of this kind of philosophy and the amount of autonomy required for this philosophy to be inherent in the Bill to remove suspicions from those persons involved in occupational health and safety.

Sixth, rehabilitation has been badly neglected in industry, both the psychological and physical aspects. An effort must be made to indentify at an early stage employees who have impairments such as alcoholism, drug abuse, psychiatric or social work problems. Properly constituted employee assistance programs must be developed for early identification, assessment, treatment, replacement in industry and follow-up. Also the many physical disabilities subsequent to injuries need a full range of rehabilitative efforts.

Seventh, the organization of occupational health and safety must be consolidated within one Ministry, as I believe you suggest in the Bill. Optimally, a separate Ministry, because of the importance of this whole area to the future of all occupa-

[*Translation*]

prendre toutes les précautions nécessaires et se servent de tous les appareils de sécurité, verres de sécurité, etc., que fournit la direction. Nous en venons maintenant aux responsabilités des travailleurs. Les employés doivent avoir certaines responsabilités, comme vous le mentionnez dans votre projet de loi. Les employeurs, et aussi les surveillants, devraient aussi avoir certaines responsabilités. Des personnes qui fournissent l'équipement doivent également assumer certaines responsabilités, les sous-traitants par exemple et autres.

Quatrièmement, le projet d'article 84 du projet de loi C-34 prévoit le refus de travailler en cas de danger. C'est un droit important et on peut le prévoir dans tout le travail sans qu'il présente de conflit mineur ou d'avantage injuste, à la condition que l'aspect hiérarchique soit bien établi.

Cinquièmement, l'équipe responsable de l'hygiène et de la sécurité dans tout secteur géographique ou industriel comprend le comité d'hygiène et de sécurité de l'usine, l'infirmière d'hygiène professionnelle, le médecin d'hygiène professionnelle, l'hygiéniste, le psychologue ou le travailleur social, et du personnel auxiliaire. Tout ce personnel doit jouir d'une autonomie suffisante pour que la direction ou les syndicats ne puissent leur forcer la main réellement ou apparemment. Le «médecin de la compagnie» n'existe plus. Il faut que justice soit rendue, et visiblement, en tout temps, en faisant disparaître les soupçons et procès d'intention. Tout groupe dans le lieu de travail doit éloigner ces personnes qui travaillent pour l'hygiène et la sécurité de ceux qui pourraient les contraindre. Vous savez ce qu'on dit du personnel de l'hygiène et de la sécurité au pays, que dans bien des cas on les a vus comme étant des anti-travailleurs, ce qui est injuste dans cette partie du vingtième siècle où nous vivons, et c'est bien la perception qu'on en a.

Il faut placer au niveau organisationnel le plus élevé, afin qu'il soit influent, ce mécanisme permettant de faire rapport au groupe travaillant pour l'hygiène et la sécurité. Il est important que toutes les compétences, les industries, et autres, dont il est question dans le projet de loi C-34, adoptent cette philosophie et qu'on les encourage à le faire. Il n'y a aucune indication dans ce projet de loi concernant ce genre de philosophie et le montant d'autonomie qui est nécessaire pour cette philosophie afin de faire disparaître les soupçons pesant sur les personnes qui s'occupent d'hygiène et de sécurité au travail.

Sixièmement, la rééducation a été fort négligée dans l'industrie, à la fois sur le plan psychologique et physique. Il faut faire des efforts pour identifier très tôt les employés qui ont des problèmes d'alcoolisme, de drogue, des problèmes psychiatriques ou sociaux. Il faut mettre au point des programmes d'aide adéquats pour les employés afin d'identifier très tôt, d'évaluer et de traiter et aussi de réinsérer dans l'industrie ces gens et de prévoir un suivi. De plus, beaucoup de problèmes physiques qui surviennent après une blessure nécessitent toute une gamme d'efforts sur le plan rééducation.

Septièmement, l'organisation de l'hygiène et de la sécurité professionnelles doit être consolidée au sein d'un ministère, comme vous le proposez je crois dans le projet de loi. Idéalement, un ministère distinct pourrait être établi, à cause de

[*Texte*]

tional and industrial growth and productivity due to its relevance to modern resource development and technological change with inherent health and safety problems. However, if your committee does not recommend a separate Ministry with a separate Minister, as you know they have done in Alberta, at least a separate consolidated department must be formed out of the existing chaotic attempts to address these issues from the perspectives of many Ministries and many departments within government.

An advisory council is necessary, as you recommend, for guidance and direction of programs and for the benefit of the Minister. This department, at the least, should be directed by a person with the status of a deputy minister. I do not mean the advisory group; I mean the other department. The kind of organizational chart which we recommend is enclosed with these documents.

• 1745

Proper workplace standards should be set relevant to chemicals, dust, metals, noise, vibration, VDTs. These are referred to as threshhold limit values, TLVs, or time-weighted averages, TWAs. Although zero risk is an impossible concept, philosophically and practically, every attempt must be made to determine scientifically risk factors of exposure, followed by socio-political determination of what our country is able to accomplish in each individual case from an economic and social point of view in realistic terms and considering the benefits of the working person and the country as a whole.

There is a great deal of conflict in the workplace because of this concept of threshhold limit value. For example, in the Canadian coal mine, the threshhold limit value is eight milligrams per cubic millimeter of coal dust below five microns in diameter, above which threshhold, health will be impaired. If we go to the United States, the threshhold limit value is two milligrams per cubic millimeter, although there is a difference in instrumentation. If we go to Britain, the threshhold value is six milligrams per cubic millimeter, going on five. If the scientists cannot agree what the threshhold limit value is, certainly we are confusing the health and safety committees and the worker on the shop floor.

So we must begin to address some other kind of scientific methodology. If we go for zero risk, we have to stop using airplanes, ships and cars, and go back into the caves again, like our ancestors. If we go back into the caves again, then we will be subject to all the radon and fluoron . . . in those caves that acted on the genetic make-up of our ancestors. We would succumb to those things.

The concept of zero risk, I think, is a very impractical, unobtainable concept. These decisions should be made after the scientists have given their information, by socio-political determination based upon resources, social and economic, available in the country. I think I should, perhaps, stop there.

[*Traduction*]

l'importance de tout ce domaine pour l'avenir du progrès la productivité professionnelle et industrielle étant donné leur pertinence pour l'expansion des ressources modernes et des changements technologiques qui comportent des problèmes d'hygiène et de sécurité. Cependant, si votre comité ne recommande pas au ministère distinct et un ministre distinct, comme on l'a fait en Alberta, vous le savez, on pourrait au moins créer un ministère consolidé distinct à partir des efforts chaotiques qui se font actuellement pour résoudre ces questions dans de nombreux départements au gouvernement.

Il faut un conseil consultatif, comme vous le recommandez, pour orienter et diriger les programmes et pour conseiller le ministre. Il faudra, à tout le moins, que le ministère soit dirigé par une personne qui ait le statut de sous-ministre. Je ne songe pas au groupe consultatif, mais à l'autre ministère. Le genre d'organigramme que nous recommandons fait partie de ces documents.

Il faudra établir des normes adéquates au lieu de travail pour ce qui est des produits chimiques, de la poussière, des métaux, du bruit, des vibrations, des terminaux à écran de visualisation. On les appelle seuils ou valeurs limites d'exposition, TLV, ou moyenne pondérée, TWA. Même si l'absence de risques est une notion impossible, sur le plan philosophique et pratique, il faut faire tous les efforts possibles pour établir scientifiquement les facteurs de risques d'exposition, et déterminer ensuite socio-politiquement ce que le pays peut réaliser dans chaque cas individuel d'un point de vue économique et social et de façon réaliste, en tenant compte des avantages pour le travailleur et le pays dans l'ensemble.

Il y a beaucoup de conflits en milieu de travail à cause de cette notion de la valeur limite d'exposition. Dans les houillères canadiennes, la valeur limite d'exposition est de 8 milligrammes par millimètre cube de poussière de charbon inférieur à cinq microns de diamètre, et au-dessus de ce seuil il y a risque pour la santé. Si nous allons aux États-Unis, la valeur limite d'exposition est de 2 milligrammes par millimètre cube, même si les instruments de mesure sont différents. Si nous allons en Grande-Bretagne, la valeur limite d'exposition est de 6 milligrammes par millimètre cube, et on s'achemine vers cinq. Si les chercheurs ne peuvent se mettre d'accord sur la valeur limite d'exposition, cela ne peut que créer de la confusion dans les comités d'hygiène et de sécurité et chez les travailleurs de l'usine.

Nous devons donc commencer par trouver d'autres méthodes scientifiques. Si nous voulons atteindre le risque, au risque zéro, il nous faut cesser de nous servir d'avions, de bateaux et de voitures, et revenir vivre dans des caves comme nos ancêtres. Si nous le faisions, subir les effets du radon et du fluore . . . dans ces caves qui ont génétiquement marqué nos ancêtres. Nous pourrions y succomber.

Le concept du risque zéro, n'est pas du tout pratique, pas du tout atteignable à mon avis. Il faudrait que ces décisions soient prises après que les chercheurs nous aient renseignés en établissant l'aspect socio-politique fondé sur les ressources de

[*Text*]

It has been stated that international and national problems have affected workplace safety internationally and, in Canada, provincially and regionally. We must consider that the workplace is a microcosm of national issue. I think this committee understands that very well. Many problems are generated in the workplace but have a more widespread effect on the physical, psychological and social health of all Canadians.

Mr. Chairman, thank you for allowing me to come in. I am sorry to ramble on like this with notes put together last night. I appreciate the privilege of coming and, perhaps, there will be some questions. It is not necessary to take up the whole timeframe you gave me if you have other groups coming in.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman, for the next 10 minutes.

Mr. Wenman: To start out, I think your presentation is the kind of thing we were looking for, something that points forward. We, of course, are preoccupied with the amendments as they are before us now but, in view of the fact that this is the only real forum giving the opportunity to project forward into health and safety into the future, I am pleased that you were here to do that for us.

I will talk in that vein just for the first part and then I would like to get to the question of any specific amendments that you might think we should make to the legislation. We will, in fact, be considering that tomorrow afternoon. If there are some minor modifications that would be significant, I do not see them here.

The terrible time predicament the government has put us in is absolutely ridiculous. But it has put us there, and now we must try to do the best we can under the circumstances.

In your brief, "A Presentation to the Special Committee on Occupational Health and Safety to the Province of Nova Scotia", dated January 17, 1984, you stated that: "The CLC has firmly supported the activities of the Atlantic Foundation and a representative of the Congress has been appointed to the main board of directors."

• 1750

Given the close relationship you have with the CLC, do you agree with the following statements that I found in a CLC document entitled *A Strategy for Workplace Health and Safety in the 1980s, April 1981*, which says:

> Federal legislation in the area of workplace health and safety is significantly inferior to similar laws in most Canadian provinces.

Is that so?

Dr. Prossin: Yes.

[*Translation*]

la société et de l'économie au pays. Il faudrait peut-être s'arrêter là.

On a dit que les problèmes internationaux et nationaux ont influé sur la sécurité au travail, sur le plan international et au Canada, sur le plan provincial et régional. Nous devons nous rendre compte que le milieu de travail est un microcosme de questions d'importance nationale. À mon avis, le Comité comprend très bien cela. Beaucoup de problèmes surgissent dans le lieu de travail, mais ils ont des effets qui s'étendent à la santé physique, psychologique et sociale de tous les Canadiens.

Monsieur le président, je vous remercie de m'avoir permis de venir. Je m'excuse de vous avoir lu toutes ces notes que j'ai rassemblées hier soir. C'est un privilège d'avoir comparu devant vous et certains parmi vous me poseront peut-être des questions. Il n'est pas nécessaire de consacrer toute la période que vous avez prévue pour moi, d'autres groupes doivent comparaître.

Le vice-président: Monsieur Wenman, vous avez 10 minutes.

M. Wenman: Je vous dirai tout d'abord que votre exposé est le genre de chose que nous voulions obtenir, une fenêtre ouverte sur l'avenir. Nous nous préoccupons évidemment des événements que nous avons devant nous mais, étant donné que c'est la seule plate-forme où nous aurons l'occasion de projeter dans l'avenir les questions d'hygiène et de sécurité, je suis heureux que vous soyez venus pour le faire.

Je vais discourir dans la même veine tout d'abord pour soulever ensuite la question d'amendements précis qui à votre avis devrait être apportés à cette loi. De fait, nous allons étudier ces questions demain après-midi. Si vous songez à des modifications mineures qui seraient importantes, je ne les vois pas ici.

Le gouvernement est très pressé par le temps et cela nous place dans une situation absolument ridicule. Cependant, nous y sommes, et nous devons maintenant essayer de tirer le meilleur parti de cette situation.

Dans votre mémoire: «Exposé à l'adresse du Comité spécial sur l'hygiène et la sécurité professionnelles de la province de Nouvelle-Écosse» en date du 17 janvier 1984, vous déclarez: «Le Congrès du travail du Canada a appuyé sans équivoque les activités de la Fondation atlantique et un représentant du Congrès a été nommé au conseil d'administration principale.»

Étant donné les rapports étroits que vous avez avec le Congrès du travail du Canada, êtes-vous d'accord avec les déclarations que j'ai retrouvées dans leur document intitulé: *Une stratégie pour l'hygiène et la sécurité en milieu de travail dans les années 80, avril 1981*, et je cite:

> La loi fédérale dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité en milieu de travail est très inférieure aux lois semblables qui existent dans la plupart des provinces canadiennes.

Est-ce que c'est vrai?

Dr Prossin: Oui.

[*Texte*]

Mr. Wenman: How? With a short answer, specifically in what areas is it inferior?

Dr. Prossin: I cannot say it is inferior to my own province—that is, Nova Scotia—but at the present time in each province there has been a commission set up. As a matter of fact, there is a commission in Nova Scotia now studying occupational health and safety, and we have the distinction of being the last province in Canada to address this problem. I am happy to see that your committee of the federal government perhaps will not be the last one in the country to address this issue, but it all depends on who is going to get there first. I do not know if the Nova Scotia commission will get there first or your committee will get the thing through first, but we will see who is going to end up last.

However, yes, the regulations and the matters dealing with health and safety have been dispersed throughout various ministries. Also, they have not really spelled it out in detail and therefore have lost the whack they would have in the omnibus form you are trying to come up with. Also, the health and safety committees, the duties and responsibilities of these committees, which are all-important, have not been spelled out in detail. The educational requirements of these committees in order that each person become a competent member and all of these things have not been spelled out in the kind of detail heretofore that is now being spelled out in this Bill. Therefore occupational health and safety is suffering.

Also, in the workplace there are many issues to which the standards have not been applied; for example, benzene and many chemicals in the workplace that we are presently using. There are various things that specific standards have not been designated for but we have accepted. We have more or less gone by the seat of our pants, utilizing standards that have been developed in other countries. But does this really relate to the Canadian experience? We do not know. We should have our own standards developed in our own Canadian way.

Mr. Wenman: In the same brief it says that some groups within the CLC suggest that in view of the superiority of provincial legislation the federal government should completely vacate its jurisdiction in workplace, health and safety, and allow the provinces to assume total responsibility in this area. Is that a future direction?

Dr. Prossin: Actually, I would say the reverse. I would be happier if there were one set of legislation and regulations in this country affecting workplace, health and safety. But as we all know, health and safety are provincial issues except in those areas under the federal jurisdiction.

Obviously there is still going to be a certain amount of confusion if each province has separate health and safety regulations and the federal government has this. In the United States OISHI and NIOSH have been developed to set up national standards, but we know that each state in the United States does have separate regulations, so it is still a problem

[*Traduction*]

M. Wenman: De quelle façon? En me répondant brièvement, dites-moi exactement sous quels aspects la loi fédérale est inférieure.

Dr Prossin: Je ne dirais pas qu'elle est inférieure à celle de ma propre province—c'est-à-dire la Nouvelle-Écosse- mais une commission a déjà été établie dans chaque province. De fait, il y a présentement en Nouvelle-Écosse une commission qui étudie l'hygiène et la sécurité professionnelles, et nous nous distinguons comme étant la dernière province au Canada à étudier ce problème. Je suis heureux de voir que votre Comité ne sera peut-être pas le dernier au pays à examiner la question, mais cela dépend de celui qui arrivera le premier. Je ne sais pas si la commission de la Nouvelle-Écosse présentera son rapport la première ou si ce sera votre Comité, mais nous allons voir qui sera le dernier.

Cependant, je répondrais oui, les règlements et les questions traitant d'hygiène et de sécurité sont répartis dans divers ministères. De plus, on ne les a pas expliqués en détail, et par conséquent, ils n'ont pas l'impact qu'ils pourraient avoir dans un projet de loi omnibus comme celui que vous essayez de présenter. De plus, les comités d'hygiène et de sécurité—les responsabilités et les fonctions de ces comités, qui sont extrêmement importantes, n'ont pas été décrites en détail. Les besoins de ces comités sur le plan éducatif, afin que chaque personne devienne un membre compétent, et toutes ces choses, n'ont pas été aussi bien expliqués en détail, jusqu'à maintenant, que dans ce projet de loi. Par conséquent, l'hygiène et la sécurité professionnelles en souffrent.

De plus, il y a de nombreuses questions, en milieu de travail, auxquelles on n'a pas appliqué les normes; par exemple, le benzène et de nombreux produits chimiques qu'on utilise présentement dans le milieu de travail. Il y a diverses choses pour lesquelles des normes précises n'ont pas été élaborées, mais nous l'avons accepté. Nous nous sommes plus ou moins débrouillés en nous servant de normes élaborées dans d'autres pays. Mais est-ce qu'elles sont vraiment reliées à l'expérience canadienne? Nous ne le savons pas. Nous devrions avoir nos propres normes, élaborées au Canada.

M. Wenman: On dit dans le même mémoire que certains groupes, au sein du CTC, prétendent qu'à cause de la supériorité des lois provinciales, le gouvernement fédéral devrait se retirer tout à fait du milieu de travail, du domaine de l'hygiène et de la sécurité, pour permettre aux provinces d'assumer l'entière responsabilité dans ce domaine. Est-ce l'orientation future?

Dr Prossin: De fait, je dirais le contraire. Je serais heureux qu'il n'y ait qu'une série de lois et de règlements, au pays, touchant le milieu de travail, l'hygiène et la sécurité. Cependant, nous savons tous que l'hygiène et la sécurité sont des questions de compétence provinciale, sauf dans les domaines de compétence fédérale.

Il est évident qu'il y aura quand même toujours un peu de confusion si chaque province a ses propres règlements d'hygiène et de sécurité et si le gouvernement fédéral a les siens. Aux États-Unis, l'OISHI et le NIOSH ont été créés pour mettre au point des normes nationales, mais nous savons que chaque État américain a des règlements distincts; par

[*Text*]

nationally. I would be happier personally—and I reflect the philosophy of our organization when I say this—if one set of occupational health and safety standards and regulations were set up for the whole country. But I guess it will have to be the provinces. If that is the case, then perhaps if we cannot undo that then perhaps the provinces should be the ones looking after occupational health and safety of all workers in any jurisdiction working in that particular province.

Mr. Wenman: I notice that in your Nova Scotia brief on page eight you say that all persons must be guaranteed three basic rights. Are you projecting again in the future toward improved legislation, some type of charter of workers' rights or a similar proposal to the CLC? Is that what you are projecting toward?

• 1755

Dr. Prossin: Actually the content of this Bill includes the right to know, refuse and participate. Regarding the right to know, I forget the proposed section now in your Bill where you state that chemicals or things will be labelled, unsafe conditions will be brought to the attention of the workers and so forth. The right to refuse dangerous work is covered, and also the right to participate, which means health and safety committees established in the shop for participating in decision-making, which brings the worker into the picture.

Mr. Wenman: If you go to this Bill specifically, the Minister has talked about balance in this Bill. Do you feel this Bill is in fact balanced between the interests of employers and employees?

Dr. Prossin: When I read the Bill I said: My goodness, what rapid gains have been made in occupational health and safety in this piece of legislation. The Bill is a very, very nice piece of legislation. Everything is thrown in but the kitchen sink. It really includes a lot of very important details that have been omitted in the past. It has not achieved nirvana. I know your committee wants to achieve nirvana before you bring this up for final reading in the House.

This Bill does include many of the areas of contention that have caused conflicts in the workplace, and it addresses those. But it does not address, nor in this Bill do I see . . . I have been out there in the workplace. We all work. All you people are working. I include everybody; all of us in this room hopefully are workers. I include myself as a worker on the shop floor where I am. But nowhere in this Bill do I see the important issues of rehabilitation of people in this part of the 20th century with the kinds of stresses that are going on in the workplace today—the rehabilitation of the injured, the psychologically disturbed, and of those who develop alcoholism and drug problems. Unless this is addressed I think we may be eliminating one of the major issues causing conflict in the workplace. Your point was well taken before about the VDT problem in highlighting specific issues. But this is a very, very major issue, the issue of rehabilitation at all levels in the workplace.

[*Translation*]

conséquent, il y a toujours un problème sur le plan national. Je serais très heureux, personnellement—et je traduis la pensée de notre organisation en le disant—si une série de normes et de règlements d'hygiène et de sécurité professionnelles étaient élaborés pour tout le pays. Mais j'imagine que ce sera aux provinces de le faire. Dans ce cas, si nous ne pouvons défaire ce qui existe, il appartient peut-être aux provinces de s'occuper de l'hygiène et de la sécurité professionnelles de tous leurs travailleurs, peu importe la juridiction.

M. Wenman: Dans le mémoire de la Nouvelle-Écosse, à la page 8, vous mentionnez qu'il faut garantir à toutes les personnes trois droits fondamentaux. Est-ce que vous entrevoyez encore pour l'avenir une loi améliorée, une charte quelconque des droits des travailleurs, ou une proposition semblable à celle du CTC? Est-ce cela que vous entrevoyez?

Dr Prossin: Ce projet de loi comprend les droits à l'information, au refus de travailler et à la participation. Pour ce qui est du droit à l'information, je ne souviens plus quel article de votre projet de loi rend obligatoires l'identification des produits chimiques, la communication des risques connus ou prévisibles aux travailleurs, etc. Le droit de refuser les travaux dangereux est reconnu, ainsi que le droit à la participation, puisque l'établissement de comités d'hygiène et de sécurité dans les ateliers permet aux travailleurs de participer aux prises de décisions.

M. Wenman: Le ministre a parlé d'équilibre dans ce projet de loi. Pensez-vous que ce projet de loi défend vraiment et les intérêts des employeurs et ceux des employés?

Dr Prossin: Quand j'ai lu ce projet de loi, je me suis dit: mon Dieu, que de progrès en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles. Ce projet de loi est une merveilleuse mesure législative. On y pratiquement tout mis. Il inclut nombre des détails très importants qui avaient été omis jusqu'à présent. Ce n'est pas le nirvana. Mais je sais que c'est votre objectif avant de le renvoyer à la Chambre.

Ce projet de loi couvre nombre des domaines de discorde à l'origine de nombreux conflits sur le lieu de travail. Il ne règle pas tous les problèmes . . . Je connais ces lieux de travail. Nous travaillons tous. Vous travaillez. J'inclus tout le monde; nous sommes tous, dans cette pièce, je l'espère, des travailleurs. Je me considère moi-même comme un travailleur. Cependant, je ne vois rien, dans ce projet de loi, sur les problèmes inhérents aux conditions de travail stressantes du XXe siècle: la rééducation des accidentés, le traitement de ceux qui sont atteints de troubles psychologiques et de ceux qui sombrent dans l'alcoolisme et la drogue. Tant que nous ne nous attaquerons pas à ces problèmes, les principales causes de conflit sur le lieu de travail subsisteront. Vous avez eu tout à fait raison de parler un peu plus tôt du problème des écrans de visualisation. Il reste que la question de la rééducation est très importante à tous les niveaux.

[*Texte*]

Mr. Wenman: Relative to the balance in the Bill, are the numbers right?

The Acting Chairman (Mr. Dubois): This is your last question.

Mr. Wenman: Various other employers that have come before us have suggested that maybe there are some technical balances required; maybe instead of three months it should be six or nine or twelve, or whatever. Do the numbers seem balanced and fair to you as they are presented in the Bill?

Dr. Prossin: Yes.

Mr. Wenman: They seem balanced and fair at that stage?

Dr. Prossin: Yes, yes.

Mr. Wenman: Even though you suggest in your own material the number 10, as opposed to 20?

Dr. Prossin: I am sorry; that was the one, yes. I could not understand where the number 20 came from. Obviously this was based upon some discussion. Was that an arbitrary number?

Mr. Wenman: No. In other words, I am asking you if you think we should be making an amendment to 10.

Dr. Prossin: Yes, I do. I think there should be an amendment made to 10.

Mr. Wenman: What would the reason be?

Dr. Prossin: Most of the workplaces in this country are small shops that have fewer than 10 people working in them—you know, 10 or fewer, 15 or fewer, fewer than 20. Therefore I see a great many places where people work where they would not be able to take advantage of the health and safety committee, although I read from the Bill that a safety officer could be appointed in any workplace. But I think these people would be included for the more beneficial effect of workers in general if all these smaller industries were included with the health and safety committee concept.

Mr. Wenman: Thank you, Mr. Chairman.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you, Mr. Wenman.

I pass the word to Mr. Mackasey, because I have another appointment, Mr. Murphy.

Mr. Mackasey: One of the next witnesses has asked to see me and I would like to meet him. Thank you, Mr. Murphy.

Professor, I will not waste any time, or very much time, in saying that this is a superb brief. I think all of us who are still here are fascinated by it. I am particularly appreciative that a person with your background has made the point that this is a very progressive section of the Bill, that it is essentially good legislation. That is important because I think all of us try to have good legislation; we try to improve it. As the former Minister, I can recall one of the main problems. Now, the tow boat industry, where people were dying, if you like, through what I felt to be . . .

[*Traduction*]

M. Wenman: Revenons à cette question d'équilibre. Les chiffres vous semblent-ils justes dans ce projet de loi?

Le président suppléant (M. Dubois): Ce sera votre dernière question.

M. Wenman: Plusieurs autres employeurs nous ont suggéré la nécessité, pour des raisons techniques, de modifier ces chiffres. Au lieu de trois mois, il faudrait que cela soit six, neuf ou douze, que sais-je. Les chiffres fixés par ce projet de loi vous semblent-ils justes et équitables?

Dr Prossin: Oui.

M. Wenman: Ils vous semblent justes et équitables pour le moment?

Dr Prossin: Oui.

M. Wenman: Même si vous avancez vous-même le chiffre de 10, plutôt que celui de 20?

Dr Prossin: Je m'excuse . . . Oui. Je ne voyais pas à quoi correspondait ce chiffre 20. Il a dû faire l'objet de certaines discussions. Ce chiffre est-il arbitraire?

M. Wenman: Non. Devrions-nous proposer un amendement pour ramener ce chiffre à 10?

Dr Prossin: Oui.

M. Wenman: Pourquoi?

Dr Prossin: La majorité de nos entreprises comptent moins de 10 employés, parfois moins de 15, mais certainement moins de 20. Il y aura donc de nombreux endroits où les travailleurs ne pourront bénéficier d'un comité d'hygiène et de sécurité, bien que ce projet de loi prévoie partout la nomination d'agents de sécurité. Cependant, si toutes ces petites entreprises étaient soumises au principe des comités d'hygiène et de sécurité, leurs employés seraient mieux protégés.

M. Wenman: Merci, monsieur le président.

Le président suppléant (M. Dubois): Merci, monsieur Wenman.

Je cède la parole à M. Mackasey, car j'ai un autre rendez-vous, monsieur Murphy.

M. Mackasey: Un des témoins suivants a demandé à me voir, et j'aimerais le rencontrer. Merci, monsieur Murphy.

Monsieur le professeur, je dirais sans épiloguer que votre mémoire est superbe. Je crois que tous ceux d'entre nous qui sont encore présents ont été fascinés. J'accorde une importance toute particulière au fait qu'un spécialiste aussi éminent que vous ait dit que ce projet de loi marquait un progrès très réel et que c'était, pour l'essentiel, une bonne mesure législative. C'est important, car nous voulons tous une bonne législation du travail, nous essayons de l'améliorer. En tant qu'ancien ministre, je peux me souvenir d'un des principaux problèmes. Je pense à l'industrie du remorquage, où les gens mouraient, si vous voulez, par la faute, selon moi . . .

[*Text*]

• 1800

Mr. Murphy: Which industry?

Mr. Mackasey: —poor regulations and poor applications. In the tow boat industry, away back, because the tow boats were designed to do one thing and used for something else—hauling logs, if you like, to Seattle, and the current would go against them and pull a boat under. One of our problems then was running into the Department of Transport.

I think perhaps we have missed that what this Bill does is consolidate or stress, if you like, that all the things formerly part of the Department of Labour now assume primacy. In other words, we have a notwithstanding clause in this Bill, as I recall, which in an apparent conflict with another department makes it very clear that the Cabinet wants—the Minister of Labour wants—this proposed section to predominate.

That is why your general endorsation is very important to me. You certainly have come here objectively and you have taken a lot of trouble to come from Cape Breton in one day. But this excites me more than anything else, if I may. Finally, the Department of Labour and the safety branch of the Department of Labour—the Assistant Deputy Minister is here . . . to work, I might say, as Howard Curry and others did in the safety branch of that department, you had to be a very dedicated human being—as obviously you are. You must work not for the money; you work for . . . that is your vocation, I sense. But I want to emphasize, for the record, that this is the part that excites me. We have finally succeeded in assigning the safety branch of the Department of Labour and its legislation, Part IV, to supersede that of all the other departments, Transportation and on and on. I am not going to say much more about it.

On the practical side, and I am glad that you mentioned the right of the employee to refuse. I am not as concerned about the means to be used to settle other grievances and the rest of it.

I would like to ask you one question about the word "imminent". The only reason I prefer the 20 to the 10, if I may, is that this is federal jurisdiction and virtually everybody that comes under it represents a very large industry. To bring it down to 10 really is—I will not say an inconvenience . . . almost an impossibility, and we are running into that. So our safety inspectors can pick up the really small units. Your point is extremely appropriate in provincial legislation. This, again, is an objective thing. It could have easily been 10, but there are a lot of good reasons why it is 20. I think in retrospect you would see what I am saying. We tend to forget we are talking now about federal legislation.

I have made a few notes and I want to see if I have forgotten anything. The things you mentioned—research, training and all that—are so important because what you are really saying, in the final analysis, is education. We can learn more, perhaps, from the person who has worked in the mines than from the person who taught him in university. We have to learn from the experience of the workforce and the dignity of the worker is very important, especially in Cape Breton, where the coal

[*Translation*]

M. Murphy: Quelle industrie?

M. Mackasey: . . . de règlements très insatisfaisants. Dans cette industrie, les remorqueurs étaient conçus pour faire une chose et servaient à faire autre chose, à tirer des trains de billes de bois, si vous voulez, depuis Seattle, et allant contre le courant, ces trains les faisaient chavirer. Un de nos problèmes, c'est qu'il fallait s'adresser au ministère des Transports.

Une chose que nous avons peut-être oubliée, c'est que ce projet de loi confère maintenant la suprématie au ministère du Travail. En d'autres termes, un des articles de ce projet de loi stipule qu'en cas de conflit apparent avec un autre ministère, la volonté du Cabinet, celle du ministre du Travail, est que cet article ait la préséance.

C'est la raison pour laquelle votre adhésion générale à ce projet de loi m'apparaît très importante. Vous êtes venu ici en toute objectivité, et vous vous êtes donné beaucoup de peine pour venir en un jour du Cap-Breton. Je m'en réjouis plus que toute autre chose. Finalement, le ministère du Travail et la direction de la sécurité du ministère du Travail—le sous-ministre adjoint est ici présent . . . Pour travailler comme Howard Curry et d'autres à la direction de la sécurité de ce ministère, il fallait être très dévoué et, de toute évidence, vous l'êtes aussi. Ce n'est pas dans un but mercenaire, mais dans un but missionnaire. C'est ce qui me réjouit le plus, et j'insiste. Nous avons finalement réussi à ce que la direction de la sécurité du ministère du Travail et sa législation, Partie IV, aient la préséance sur tous les autres ministères, les Transports, etc. Je n'en dirai pas plus.

Sur le plan pratique, je suis heureux que vous ayez mentionné le droit de refus de travailler des employés. Les moyens utilisés pour régler d'autres griefs m'inquiètent moins.

J'aimerais vous poser une question sur l'adjectif «imminent». Ma préférence pour le chiffre 20, plutôt que le chiffre 10, est qu'il s'agit de juridiction fédérale et que pratiquement tous ceux qui en relèvent représentent des entreprises plus importantes. Ramener ce chiffre à 10 rendrait, selon moi, la situation pratiquement impossible. Nos agents de sécurité peuvent se charger des petites entreprises. Vous avez tout à fait raison sur le plan de la législation provinciale. Encore une fois, vous êtes objectif. On aurait fort bien pu fixer ce chiffre à 10, mais beaucoup de raisons expliquent pourquoi nous avons opté pour 20. Je crois qu'avec le recul, vous comprendrez mon argument. Nous avons tendance à oublier qu'il s'agit ici d'une loi fédérale.

J'ai pris quelques notes pour ne rien oublier. Vous avez parlé de recherche, de formation, etc., et toutes ces choses sont très importantes, car, en dernière analyse, il s'agit finalement d'éducation. Celui qui a été mineur peut peut-être nous en apprendre plus que celui qui l'a eu pour élève à l'université. Nous devons tirer un enseignement de l'expérience des travailleurs, et la dignité des travailleurs est très importante,

[*Texte*]

miners, I sense, knew a little more about what was about to happen.

I want to thank you. If I am running away before you are finished, it is not through disrespect; I have a very solemn engagement.

Now, on the word "imminent", there has been some discussion about "imminent". I happen to like the definition of "danger" in here, because I think it makes the whole question of "imminent" an academic one; an irrelevant issue, if you like. It is too bad to see so much arguing over whether "imminent" should or should not remain. I often wonder if we are not copying from each other's briefs.

I am not sure just where the definition of danger is. I think it is around 35 or 36, but anyway, you might look up that. The top of 13—right. Danger is now defined—it is important to me because the word "imminent" has been taken out. In the definition proposed section here of Part IV, right at the beginning:

> "danger" means any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the hazard or condition can be corrected;

• 1805

Based on that definition, the government felt: Why take out the word "imminent", because what does imminent really mean? Something might hit you; a train might hit you in 30 seconds, but if it is 60 seconds it is not going to hit you. So I just have the feeling that this covers or justifies the removal of the word "imminent". Have you any views on that?

Dr. Prossin: Yes, the word "imminent" in the federal jurisdiction that I have worked in has caused a lot of confusion in the old legislation.

Mr. Mackasey: We would be better with it out.

Dr. Prossin: Yes, definitely better with it out.

Mr. Mackasey: I wish Mr. Wenman would listen to this, because he is one of the objective people there.

Mr. Wenman: I have not objected.

Mr. Mackasey: Mr. Murphy, we do not have to remind anybody, is always . . .

Mr. Wenman: I was only questioning that; I have not objected.

Mr. Mackasey: But what has been bothering me, Mr. Wenman, is removing the word "imminent". I wanted to get some independent, impartial . . .

Dr. Prossin: I cannot see the relevance of imminent in there. If we are going to deal with a dangerous situation, going through the path mentioned here, why add another descriptive word to danger, which could cause a lot of semantic difficulties and confusion? It has caused problems, as I say, in a large industry that I have been associated with in a very practical sense in the federal jurisdiction, the word "imminent".

Mr. Mackasey: Then you like this.

[*Traduction*]

surtout au Cap-Breton, où les mineurs, j'en ai l'impression, se doutaient un peu plus de ce qui allait se passer.

Je tiens à vous remercier. Si je m'en vais avant que vous n'ayez terminé, ce n'est pas par manque de respect, mais parce que j'ai un engagement très officiel.

Il y a eu certaines discussions au sujet de l'adjectif «imminent». J'aime la définition qui est donnée ici de «danger», car elle rend toute la question de «imminent» théorique, inutile, si vous voulez. Je trouve malheureux que la discussion sur la présence ou l'absence de cet adjectif revienne sans cesse. Je finis par me demander s'il n'y a pas eu copiage d'un mémoire à l'autre.

Je ne me souviens plus où se trouve cette définition de «danger». Je crois que c'est à la page 35 ou 36, mais vous pourrez bien le retrouver. En haut de la page 13—très bien. Je trouve important que dans cette nouvelle définition, l'adjectif «imminent» ait disparu. A la Partie IV, dans ce nouvel article, cette définition se lit maintenant comme suit:

> «danger» Risque ou situation susceptible de causer des blessures à une personne qui est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il puisse y être remédié.

Le gouvernement s'est demandé: pourquoi garder l'adjectif «imminent»? Qu'est-ce que veut dire exactement «imminent»? On peut être renversé par quelque chose, on peut être renversé par un train en trente secondes, mais ne pas l'être en soixante secondes. J'estime que cette nouvelle définition justifie la suppression de l'adjectif «imminent». Qu'en pensez-vous?

Dr Prossin: Oui, l'adjectif «imminent», dans l'ancienne loi fédérale, créait beaucoup de confusion.

M. Mackasey: Il est donc préférable de le supprimer.

Dr Prossin: Oui.

M. Mackasey: J'aimerais que M. Wenman écoute, car il est une de ces personnes objectives.

M. Wenman: Je ne m'y suis pas opposé.

M. Mackasey: M. Murphy, nous n'avons besoin de le rappeler à personne, est toujours . . .

M. Wenman: J'ai simplement posé des questions, je ne m'y suis pas opposé.

M. Mackasey: La suppression de cet adjectif «imminent», monsieur Wenman, me dérangeait. Je voulais avoir un avis indépendant et impartial.

Dr Prossin: Je ne vois pas l'utilité de cet adjectif ici. S'il s'agit de situations dangereuses, conformément à ce qui est énoncé ici, pourquoi ajouter un autre qualificatif au terme «danger», susceptible de provoquer des difficultés sémantiques et la confusion? L'adjectif «imminent» a créé des problèmes dans une grande industrie à laquelle j'ai été associé d'une manière très pratique dans la juridiction fédérale.

M. Mackasey: Cela vous semble donc mieux ainsi.

[*Text*]

Dr. Prossin: Yes.

Mr. Mackasey: We clearly spell out what danger is.

Dr. Prossin: Yes.

Mr. Mackasey: I apologize again. I would love to be one of your students when you are lecturing.

Dr. Prossin: Well, thanks again.

Mr. Mackasey: Thank you, sir.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you, Mr. Mackasey.

Mr. Murphy, then Mr. Hawkes. Mr. Murphy, you have the floor.

Mr. Murphy: Thank you, Mr. Chairperson. Again I would like to thank you on behalf of our caucus for your appearance here today. I am going to be following up from where Mr. Mackasey left off with the problems that exist with the word "imminent".

In all the employer presentations we have had to date—whether it is the Chamber of Commerce, whether it is the banking association, whether it is the manufacturing association, whether it is those involved in transportation or communications—they have all thought and have all stated that there is really no need to use the word "imminent". In their minds—if I can paraphrase what they were saying . . . "imminent" was necessary; otherwise, you are going to get a bunch of complaints about things that might be dangerous in the long run but there was just no way of telling, and it would make it very difficult to enforce the law and people would probably be taking time off from work when there was really no danger at all.

You have said that in your experience the word "imminent" has caused a fair amount of confusion. Can you give examples of that?

Dr. Prossin: I have related to the coal mine areas of the country. I know in a number of occasions, for example, members of a union health and safety committee called all work to a stop by indicating there was an imminent danger there. Then the question came up, and they were several days discussing whether or not it was imminent. If something is a danger it could be a danger acutely now or over a long period of time and cumulative.

So why just refer to something that is pending and is acute? A cumulative danger is just as important. For example, if you tell somebody who worked in the shipyards in Brooklyn during the war years that the asbestos problem was not really an acute danger, and now they have mesothelium of the lungs 30 years or 40 years later and cancer of the lung from that . . . The point I am trying to make is that a danger is a danger, but the employee should not have a right to stop the whole process because he suspects there is a danger. He must go through proper channels, using the channels as mentioned in the Bill here. He himself can remove himself from the work, but he must . . .

[*Translation*]

Dr Prossin: Oui.

M. Mackasey: Nous énonçons clairement ce que nous entendons par «danger».

Dr Prossin: Oui.

M. Mackasey: Je m'excuse de nouveau. J'aimerais vivement être un de vos étudiants lorsque vous faites un cours.

Dr Prossin: Encore merci.

M. Mackasey: Merci, monsieur.

Le président suppléant (M. Dubois): Merci, monsieur Mackasey.

M. Murphy, puis M. Hawkes. Monsieur Murphy, vous avez la parole.

M. Murphy: Merci, monsieur le président. J'aimerais, une fois de plus, vous remercier au nom de notre caucus d'être venu aujourd'hui. M. Mackasey vient de parler des problèmes associés à l'adjectif «imminent», et j'aimerais poursuivre la discussion.

Tous les représentants du patronat, qu'il s'agisse de la Chambre de commerce, de l'Association des banquiers, de l'Association des manufacturiers, des industries des transports ou des communications, nous ont dit que la présence de l'adjectif «imminent» était vraiment inutile. Selon eux—si je peux les paraphraser—l'adjectif «imminent» était nécessaire, car autrement, on se retrouve avec toutes sortes de plaintes pour des choses qui peuvent s'avérer dangereuses à long terme, mais qu'il est impossible de prévoir avec certitude, rendant très difficile l'application de la loi et incitant les travailleurs au refus, alors qu'il n'y a pas vraiment de danger du tout.

Vous avez dit que selon votre expérience, l'adjectif «imminent» avait causé beaucoup de confusion. Pouvez-vous nous donner des exemples?

Dr Prossin: J'ai parlé de l'industrie du charbonnage. Je sais qu'à plusieurs reprises, par exemple, les membres d'un comité syndical d'hygiène et de sécurité ont appelé au débrayage en raison d'un danger imminent. Il a fallu ensuite plusieurs jours de discussion pour déterminer si ce danger était imminent ou non. Un danger peut être perceptible immédiatement ou cumulatif à long terme.

Pourquoi simplement parler dans ce cas d'un danger immédiat et réel? Un danger cumulatif est tout aussi important. Par exemple, si vous aviez dit à un travailleur d'un chantier naval de Brooklyn, pendant les années de guerre, que l'amiante ne présentait pas un danger réel, et que trente ou quarante ans plus tard, il se retourve avec un cancer du poumon . . . Ce que j'essaie de dire, c'est qu'un danger est un danger, mais l'employé ne devrait pas avoir le droit de bloquer toute la machine sur un simple soupçon. Il doit suivre la procédure appropriée énoncée dans ce projet de loi. Il peut lui-même refuser de travailler, mais il doit . . .

[*Texte*]

One of the big things they worried about in Ontario in Bill 70 when this came out was that in every workplace employees were going to stop work all over the place. It did not result in that. If this is approached in a very responsible fashion by the health and safety committees, through the proper channels, whether it is acute, accumulative or chronic, a danger is a danger. I do not see how this Bill is enlighted, in any way, by the term "imminent"; it only causes confusion by creating an area which can be interpreted in 20 different ways by 20 different people. I do not know whether that answers your question.

• 1810

Mr. Murphy: No. You are answering basically what I was concerned about. I am also glad that in your response you mentioned that the employers had the same fear when Bill 70 was introduced in Ontario.

Dr. Prossin: Oh yes.

Mr. Murphy: That was, of course, exactly the argument we received. I forget whether it was by the Canadian Construction Association or whether it was by the Canadian Manufacturers' Assocation. They said the change to "imminent" is going to create a lot of work stoppages. And yet, you say, in your experience that did not happen in Ontario. That is correct?

Dr. Prossin: That is right. To my knowledge there are some, but very few, examples, considering the large number of employees in the province that come under the Bill.

Mr. Murphy: And many of the people that come under Bill 70 would be in industries which have had a very volatile work history.

Dr. Prossin: That is right.

Mr. Murphy: Many strikes, many lock-outs, etc.

Dr. Prossin: Yes.

Mr. Murphy: So that this safety legislation, to your knowledge, has not been abused by individual employees or by unions?

Dr. Prossin: Well, I would not say not at all, but there are very few cases. There have been very few cases.

Mr. Murphy: There is one other matter you mentioned. You felt there should be committees where there might be as few as 10 on a worksite. The legislation, of course, calls for committees where there are 20 people. The Canadian Bankers Association, when they were in front of us, admitted that, at the present time, there are absolutely no committees in any of the banks or in bank operations right across this country.

With your knowledge, experience, and study, would you believe that there are potential dangers in worksites in Canada's banks, especially when you consider the large offices which banks now run, the clerical pools, and the technology that has been introduced into the banking system?

Dr. Prossin: I was talking to one of the top banking officials in the country a couple of months ago and we were going over

[*Traduction*]

L'adoption du bill 70, en Ontario, a fait craindre que les employés débrayeraient pour un oui et pour un non. Il n'en a rien été. Si les comités d'hygiène et de sécurité agissent de manière responsable en respectant la procédure, que ce danger soit immédiat, cumulatif ou chronique, il reste toujours un danger. Je ne vois pas comment cet adjectif «imminent» pourrait apporter quoi que ce soit à ce projet de loi; il ne provoque que la confusion, puisque 20 personnes différentes peuvent lui prêter 20 interprétations différentes. Je ne sais pas si cela répond à votre question.

M. Murphy: Vous avez simplement confirmé mon argument. C'est avec plaisir que je vous ai entendu dire que les employeurs avaient eu la même peur lorsque le projet de loi 70 a été introduit en Ontario.

Dr Prossin: Oh, oui.

M. Murphy: C'est, bien entendu, exactement l'argument qui nous a été servi. Je ne me souviens plus s'il s'agissait de l'Association des constructeurs canadiens ou de l'Association des manufacturiers canadiens. Ils nous ont dit que l'addition de l'adjectif «imminent» entraînerait de nombreux débrayages. Vous venez de me dire qu'il n'en avait rien été en Ontario. N'est-ce pas?

Dr Prossin: C'est exact. À ma connaissance, il y a quelques exemples, mais très rares, compte tenu du grand nombre d'employés couverts par ce projet de loi provincial.

M. Murphy: Et nombre de ceux qui sont assujettis au projet de loi 70 représentent des industries dont l'histoire industrielle est très volatile.

Dr Prossin: C'est exact.

M. Murphy: De nombreuses grèves, de nombreux lock-out, etc.

Dr Prossin: Oui.

M. Murphy: Donc, à votre connaissance, il n'y a pas eu d'abus de la part des employés ou des syndicats?

Dr Prossin: Je n'irais pas jusque-là, mais les exemples sont très rares. Il y a eu très peu d'exemples.

M. Murphy: Vous avez parlé d'une autre chose. Selon vous, le chiffre pour la constitution de comités devrait être ramené à dix. La loi, bien entendu, n'en prévoit la constitution qu'à partir de 20 employés. L'Association des banquiers canadiens, lors de sa comparution, a admis qu'à l'heure actuelle, il n'y avait aucun comité dans aucune de leurs banques.

Compte tenu de vos connaissances, de votre expérience, pensez-vous qu'il y a des dangers potentiels dans les banques canadiennes, surtout quand on considère l'énormité de leurs édifices, aujourd'hui, de leurs effectifs, et la technologie qu'elles ont introduite dans leur système?

Dr Prossin: J'ai discuté avec un des principaux représentants des banques, il y a un ou deux mois, et nous avons

[*Text*]

the list of clients. We have about 200 clients which we provide service for in a service sense. He noticed we had a bank down there, a certain branch in Nova Scotia. He asked what we were doing in a bank, and I tried to explain occupational safety and fundamental principles. We are talking about alcoholism problems, of employee assistance programs. I told him that the manager had called us in because there was an environmental problem: People were smelling things in the bank and they wondered what they were. The problem was that the ventilation system had not be cleaned out for 25 years and there was all kinds of stuff coming in; it was creating an odour, you see. It turned out to be an aesthetic problem.

But yet, there are problems with spatial arrangements for work, ergonomic problems, VDT problems; there are psychological problems; there are problems sufficient in banks and the banking industry for health and safety committees to be established there like anywhere else. Even if the employees are not part of the trade union movement—in organized labour—they are still employees. And an employee is an employee, whether he belongs to a trade union or not. And whether they are organized in a bank or not, they should have access to occupational health and safety committee impact in order to make changes in the bank, if there is a hazard or a suspected hazard by bringing it up for investigation.

Mr. Murphy: And you would support that even though the statistics of Labour Canada would indicate there has been a very low rate or frequency of disabling accidents in banks?

Dr. Prossin: Well, I would say that there are more disabling accidents, in the physical sense, in banks than there are in a coal mine. Are there any disabling psychological problems or psycho-social issues creating alcoholism or drug abuse or any of this?

• 1815

I am not saying they have a higher percentage. We know there is 8% or 10% of alcoholism in all industries, even among the medical profession. I am Chairman of the Impaired Physicians Program in our province, and we have a minimum of 10% of our physicians, so there is that in every industry.

The roof of a bank may not be falling in like in a coal mine, but there are occupational health and safety problems in a bank, like there people who are Members of Parliament in the House of Commons who have occupational health and safety . . .

Mr. Hawkes: It is called the government.

Mr. Wenman: We are involved in that right now. Our health is not being well looked after by this committee process.

Dr. Prossin: So anybody who works is entitled to health and safety, and if it is done right it cuts down absenteeism, turnover rates, and is very cost-effective. Kaiser, one of the hardest-nosed bunch of employers in North America, did a major study on this and found out they are not afraid of

[*Translation*]

parcouru la liste des clients. Nous avons environ deux cents clients auxquels nous offrons des services. Il a remarqué que nous avions une banque là-bas, une succursale en Nouvelle-Écosse. Il m'a demandé ce que nous faisions dans une banque, et j'ai essayé de lui expliquer les problèmes de sécurité professionnelle et les principes fondamentaux. Il s'agit de problèmes d'alcoolisme, de programmes d'assistance pour les employés. Je lui ai dit que le directeur nous avait appelés parce qu'il y avait un problème d'environnement. Les employés sentaient quelque chose dans la banque et ils se demandaient ce que c'était. Le système de ventilation n'avait pas été nettoyé depuis 25 ans et il répandait toutes sortes d'odeurs. C'était en réalité un problème esthétique.

Il reste qu'il y a des problèmes d'arrangement de l'espace de travail, des problèmes ergonomiques, des problèmes d'écrans de visualisation; il y a des problèmes psychologiques; il y a des problèmes suffisants dans les banques et dans l'industrie bancaire pour que des comités d'hygiène et de sécurité y soient établis comme partout ailleurs. Même si les employés ne sont pas syndiqués, ce sont toujours des employés. Un employé est un employé, qu'il soit membre ou non d'un syndicat. Que ces employés soient organisés ou non dans les banques, ils devraient bénéficier de l'établissement de ces comités d'hygiène et de sécurité professionnelles pour apporter les changements nécessaires si un danger est signalé.

M. Murphy: Vous y seriez favorable, même si les statistiques du ministère du Travail indiquent que le taux ou la fréquence d'accident dans les banques est très faible.

Dr Prossin: Je dirais qu'il y a plus d'accidents physiques dans les banques que dans les mines. N'y a-t-il ni problèmes psychologiques ni problèmes psychosociaux provoqués par l'alcoolisme ou la drogue?

Je ne dis pas que le pourcentage est plus élevé. Nous savons que le taux d'alcoolisme, dans toutes les industries, est de 8 ou de 10 p. 100, même dans la profession médicale. Je suis président du programme d'aide aux médecins de notre province, et le minimum de médecins affectés est de 10 p. 100; il y en a donc dans toutes les industries.

Il est possible que le toit d'une banque ne s'effondre pas comme un tunnel dans une mine, mais il y a des problèmes d'hygiène et de sécurité professionnelles dans une banque, tout comme les parlementaires de la Chambre des communes ont des problèmes d'hygiène et de sécurité professionnelles . . .

M. Hawkes: Le gouvernement.

M. Wenman: C'est exactement ce qui se passe en ce moment. La procédure de ce Comité met en danger notre santé.

Dr Prossin: Tout travailleur a droit à la santé et à la sécurité, et quand les choses sont bien faites, cela réduit l'absentéisme, la rotation, et c'est très rentable. Kaiser, un des groupes d'employeurs les plus durs d'Amérique du Nord, a fait une importante étude sur cette question et conclut que

[*Texte*]

occupational health and safety. It is very cost effective to their operation.

Mr. Murphy: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Hawkes, you have five minutes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. It is just on a point of order for one second. I would just like to get it on the record, and in particular with you in the Chair.

There is a tremendous number of proposed amendments that are starting to build up. There are 180,000 employees under Treasury Board's jurisdiction who will be included in this legislation, so there are potentially tremendous cost implications on which only Treasury Board might be able to give us a rough approximation of the impact of differential potential amendments. I am wondering if we could have some Treasury Board people as witnesses tomorrow at 3.30 p.m. as we move into clause by clause—if we could have them not as witnesses, I guess, but as cost implication information with that kind of data base. Could you look into that, as representative of the government, and see if we could have that kind of resource available starting at 3.30 p.m. tomorrow?

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Maybe it would be possible for the Minister himself to have this information for you right away, starting at 3.30 p.m., if you ask him.

Mr. Hawkes: I suspect he would need some technical people with him to advise him.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): I will check that with the Minister tonight.

Mr. Wenman: You see there are the amendments he is proposing, and others we may want to consider as a result of things that have been presented to us. So you want to know how much you are spending if in fact you are . . .

The Acting Chairman (Mr. Dubois): We will check with Mr. Ouellet and will try to have the Minister.

Mr. Hawkes: Thank you.

I have just a couple of questions. The first one is of curiosity. You gave us the rubber plant example. Was that where anti-abuse came from?

Dr. Prossin: Yes, that is right.

Mr. Hawkes: You do not say that clearly, and I just wanted it settled.

The other thing is that you mentioned VDT and said we will set it aside and come back to it later. I guess the specific thing I would like to know is would you be advising this committee that the only way to handle that situation is the way the National Action Committee is proposing, or would you have a different concept?

Dr. Prossin: I think it is a problem that has a very high profile in the whole area of occupational health and safety internationally at the moment. This arises quite justifiably

[*Traduction*]

l'hygiène et la sécurité professionnelles ne l'effrayaient pas. C'est au contraire très rentable.

M. Murphy: Merci.

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Hawkes, cinq minutes.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. Je commencerai par un petit rappel au Règlement. J'aimerais que cela figure au compte rendu, tout particulièrement avec vous assumant la présidence.

Le nombre de propositions d'amendement qui commencent à s'accumuler est impressionnant. Les 180,000 employés relevant de la juridiction du Conseil du Trésor seront couverts par cette législation; il y a donc d'énormes implications monétaires que seul le Conseil du Trésor pourrait évaluer pour chacune de ces différentes propositions d'amendement. Je me demande si nous ne pourrions pas faire venir comme témoins quelques représentants du Conseil du Trésor demain, à 15h30, au moment du passage à l'étude article par article—pas comme témoins en tant que tels, je suppose, mais comme personnes pouvant nous dire combien cela coûterait. En tant que représentant du gouvernement, pourriez-vous voir si nous pourrions avoir ce genre d'assistance dès 15h30 demain?

Le président suppléant (M. Dubois): Il est possible que le ministre ait lui-même ces renseignements à sa disposition dès 15h30, si vous les lui demandez.

M. Hawkes: Je suppose qu'il aura besoin d'être aidé.

Le président suppléant (M. Dubois): J'en parlerai au ministre ce soir.

M. Wenman: Il y a les amendements qu'il va proposer, et d'autres que nous voudrons peut-être envisager à la suite de ce qui nous aura été présenté. Nous voulons savoir ce que cela pourra coûter . . .

Le président suppléant (M. Dubois): Nous vérifierons auprès de M. Ouellet et nous essaierons de contacter le ministre.

M. Hawkes: Merci.

Je n'ai qu'une ou deux questions à poser. La première est dictée par la curiosité. Vous nous avez cité l'exemple de l'usine de caoutchouc. Est-ce là que la campagne anti-abus a commencé?

Dr Prossin: Oui.

M. Hawkes: Vous ne l'aviez pas clairement dit, et je voulais en être certain.

Vous avez également parlé des écrans de visualisation, et selon vous, nous y reviendrons plus tard. La seule solution est-elle celle préconisée par le Comité d'action national, ou proposez-vous un concept différent?

Dr Prossin: C'est un problème qui occupe une place prédominante sur la scène internationale en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles. C'est tout à fait justifié, car il y

[*Text*]

because of the fact that there are more computer terminals being used throughout the world, in Canada and everywhere else.

Let me say this. In the last 15 years there has been a proliferation of chemicals in the workplace. There are newer chemicals being introduced all the time. Some of them we do not know what target organ they have. Some of them are not toxic until they come into the body and metabolize and the metabolic products are toxic to the liver after they break down. So about 13 years ago a gentleman professor down in Chicago wrote a book on the politics of cancer. He went on to say that about 95% of all cancers that human beings get come out of the workplace. Well, all hell broke loose then. But that is not so; the figure has now been revised to something like 50%. Chemicals were a big thing then. VDTs are a big issue now, real or perceived. There are issues related to VDTs most of which are perceived, and there are some real issues. One of the ladies who made the presentation was very correct when she said that if something may be harmful, we had better be careful and take precautions.

• 1820

There are three major studies going on in the world now on VDTs: There is the one in Canada, in Quebec; there is the one that NIOSH is doing in the States, and there is one in Australia. Nothing much has come up yet on VDTs. We do know that for people who work with VDTs, most of the problem is ergonomic. It is the kind of chair they sit in and the kind of attention they give to the terminal.

Did you ever see a child, or many adults, watching television? They do not blink. I guess we have so much confidence in this television that... We have to blink so many times a minute to keep the tear ducts going. If you watch a child watching, he does not blink. We are getting a lot of eye problems because of television itself.

The VDT presents a situation in which the operator is sitting there and is glued to the screen. It is therefore creating a number of eye problems, not major problems, but minor eye problems. There is also the ergonomic problem, the problems affecting a pregnancy: The jury is still out, as was mentioned. We do not know; we suspect there is not sufficient radiation to cause these problems, but we do not know. The fact that there are ergonomic problems and eye strain is somewhat supportive of the request that was made by one of the ladies to have a rest period after an hour for the VDT worker.

This whole problem of VDTs is the same as chemicals. Now chemicals in the workplace are being addressed, but they are not high profile. At the moment VDTs are high profile.

[*Translation*]

a de plus en plus de terminaux d'ordinateur utilisés dans le monde entier, au Canada et ailleurs.

Permettez-moi de dire ceci. Au cours des 15 dernières années, il y a eu prolifération des produits chimiques sur le lieu de travail. De nouveaux produits chimiques sont introduits en permanence. Pour certains d'entre eux, nous ne savons pas à quels organes ils s'attaquent. Certains d'entre eux ne sont pas toxiques tant qu'ils n'ont pas pénétré dans le corps et ne se sont pas métabolisés, et les produits métaboliques sont toxiques pour le foie après s'être désintégrés. Il y a environ 13 ans, un professeur de Chicago a écrit un livre sur la politique du cancer. Il a dit qu'environ 95 p. 100 de tous les cancers humains étaient contractés sur le lieu de travail. La panique a été totale. Ce n'était pas exact, le chiffre a été maintenant ramené à 50 p. 100 environ. On prêtait alors tous les maux aux produits chimiques. Ce sont maintenant les écrans de visualisation, que les problèmes soient réels ou perçus comme tels. Certains problèmes sont prêtés aux écrans de visualisation, mais il y en a d'autres qui sont réels. Une des femmes qui a fait l'exposé a eu tout à fait raison de dire que si quelque chose est susceptible d'être nocif, il est préférable de prévenir et de prendre des précautions.

A l'heure actuelle, il y a trois études principales qui sont faites dans le monde sur les écrans de visualisation: il y en a une au Canada, au Québec; une réalisée par le NIOSH, aux États-Unis, et une en Australie. Nous ne savons toujours pas grand-chose sur les écrans de visualisation. Nous savons que pour ceux qui travaillent avec ces écrans, la majorité des problèmes sont d'origine ergonomique. Les problèmes, ce sont les genres de chaises sur lesquelles ils sont assis et le genre d'attention qu'ils prêtent à l'écran.

Avez-vous jamais vu un enfant, ou des adultes, regarder la télévision? Ils ne clignent pas des yeux. Nous faisons tellement confiance à cette télévision que... Il est indispensable de cligner des yeux plusieurs fois par minute pour dégager les conduits lacrymaux. Un enfant regardant la télévision ne cligne pas des yeux. Nombre de problèmes oculaires sont liés à la télévision.

Ceux qui travaillent sur les écrans de visualisation sont littéralement collés à leur chaise et à l'écran. Par conséquent, cela crée un certain nombre de problèmes oculaires, peut-être pas majeurs, mais mineurs. Il y a aussi le problème ergonomique, les problèmes liés aux grossesses: comme quelqu'un l'a déjà dit, le jury délibère toujours. Nous ne savons pas; nous supposons que la radiation n'est pas suffisante pour créer ces problèmes, mais nous ne savons pas. La présence de ces problèmes ergonomiques et de ces problèmes oculaires justifierait la demande, faite par une de ces femmes, d'une période de repos toutes les heures pour ceux et celles qui travaillent sur écran de visualisation.

Ce problème des écrans de visualisation est le même que celui des produits chimiques. Ces problèmes sont maintenant progressivement réglés sur le lieu de travail, mais ils ont été

[*Texte*]

Mr. Hawkes: We have around this table historians, lawyers and psychologists, but we do not have a medical doctor.

Dr. Prossin: No.

Mr. Hawkes: Are you an expert in occupational safety?

Dr. Prossin: I do not know if I am an expert in anything, but I have been working at it . . .

Mr. Hawkes: Well, you have been at it longer than Members of Parliament. If you were sitting in my place would you vote for the amendments which those women, the National Action Committee, proposed to us earlier today? Would you put those into this Bill or would you not?

Dr. Prossin: I would treat the VDT problem as I would treat asbestos, as I would treat benzene, as I would treat noise and vibration. I do not see noise and vibration in the Bill; I do not see specifics related to asbestos. I would treat them as an actual, perceived, possible or potential hazard, and I would treat them separate in the regulations.

Mr. Hawkes: That is helpful. Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Okay. Dr. Prossin, I think every member appreciated your presentation. I appreciated your expertise, comments and answers to the questions of the members. I will say thank you very much to you and we appreciate that you could come earlier than the time set at first. It was a very good accommodation for us. I hope that you made some arrangements with the clerk concerning your fees or your expenses.

Dr. Prossin: It is only money.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Okay. I will adjourn the committee until 7.30 p.m. tonight, when we have CSN from Quebec, who will present their views on the Bill.

[*Traduction*]

relégués au deuxième rang par ceux des écrans de visualisation.

M. Hawkes: Nous avons ici des historiens, des avocats et des psychologues, mais nous n'avons pas de médecin.

Dr Prossin: Non.

M. Hawkes: Êtes-vous spécialisé en sécurité professionnelle?

Dr Prossin: Je ne sais pas si je suis spécialiste de quoi que ce soit, mais cela fait des années . . .

M. Hawkes: Certainement plus longtemps que les parlementaires. Si vous étiez à ma place, voteriez-vous pour les amendements que ces femmes, le Comité d'action national, ont proposé un peu plus tôt aujourd'hui? Les incluriez-vous ou non dans ce projet de loi?

Dr Prossin: Je traiterais le problème des écrans de visualisation comme celui de l'amiante, comme celui du benzène, comme celui du bruit et des vibrations. Je ne vois rien, dans ce projet de loi, au sujet du bruit et des vibrations, je ne vois rien au sujet de l'amiante. Je les traiterais comme des dangers réels, perçus, possibles ou potentiels, et je les traiterais séparément dans les règlements.

M. Hawkes: Votre témoignage est utile. Merci.

Le président suppléant (M. Dubois): Très bien. Monsieur Prossin, je crois que tous les députés ont fort apprécié votre exposé. Je vous remercie de vos commentaires et de vos réponses aux questions des députés. Nous vous remercions également d'avoir pu venir plus tôt que prévu. Cela nous a beaucoup arrangés. J'espère que vous vous êtes entendu avec le greffier au sujet de vos frais de déplacement.

Dr Prossin: Ce n'est que de l'argent.

Le président suppléant (M. Dubois): Très bien. La séance est levée jusqu'à 19h30, heure à laquelle nous entendrons le point de vue de la CSN, du Québec, sur ce projet de loi.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the National Action Committee on the Status of Women in Canada:

Chaviva Hosek, President;

Lynn Kaye, Chairperson of the Employment Committee.

From the National Association of Women and the Law:

Suzanne Boivin, Member of the National Steering Committee.

From the Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health:

Dr. Albert Prossin, President and Special Adviser.

Du Comité national d'action sur le statut de la femme au Canada:

Chaviva Hosek, Présidente;

Lynn Kaye, Présidente de la commission d'enquête sur l'emploi.

De l'Association nationale de la femme et le droit:

Suzanne Boivin, Membre du comité national de direction.

De l'«Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health»:

Dr Albert Prossin, Président et conseiller spécial.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

TORY LIBRARY MATERIAL

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Wednesday, June 20, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 12

Le mercredi 20 juin 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act

CONCERNANT:

Projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

JUL 13 1984

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

36425—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Lyle S. Kristiansen
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Herb Breau
Alexandre Cyr
Albert Cooper
Raymond Dupont
Bryce Mackasey
Jean-Claude Malépart
Gilles Marceau
Rod Murphy
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, JUNE 20, 1984
(19)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 7:42 o'clock p.m., this day, the Vice-Chairman, Mr. André Bachand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Bachand, Hawkes and Wenman.

Alternates present: Messrs. Cyr and Mackasey.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Kevin Kerr and Katharine Dunkley, Researchers.

Witnesses: *From the "Confédération des syndicats nationaux"*: Mr. Clément Grosleau, Legal Counsel (CSN) and Mr. Roger Valois, Vice-President (CSN).

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, June 11, 1984 relating to Bill C-34 (*See Minutes of Proceedings Monday, June 18, 1984, Issue No. 7*).

Mr. Grosleau made an opening statement and with the witness answered questions.

At 8:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 20 JUIN 1984
(19)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 19 h 42, sous la présidence de M. André Bachand (*vice-président*).

Membres du Comité présents: MM. Bachand, Hawkes, Wenman.

Substituts présents: MM. Cyr, Mackasey.

Aussi présents: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, M^me^ Katharine Dunkley, chargés de recherche.

Témoins: *De la Confédération des syndicats nationaux*: M. Clément Grosleau, conseiller juridique (CSN), M. Roger Valois, vice-président (CSN).

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du lundi 11 juin 1984 touchant le projet de loi C-34 (*Voir Procès-verbal du lundi 18 juin 1984, fascicule n° 7*).

M. Grosleau fait une déclaration préliminaire, puis lui-même et l'autre témoin répondent aux questions.

A 20 h 50, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Wednesday, June 20, 1984

• 1942

Le vice-président: Si vous le permettez, nous allons commencer. Nous sommes déjà en retard de quelques minutes. Disons que nous continuons les auditions concernant le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière, et il nous fait plaisir d'accueillir maintenant la Confédération des syndicats nationaux.

Je demanderais à celui qui préside le groupe de s'identifier et de présenter les personnes qui l'accompagnent.

M. Clément Grosleau (conseiller juridique à la Confédération des syndicats nationaux): Monsieur le président, j'ai à ma gauche le vice-président de la CSN, M. Roger Valois; à ma droite, le président de la Fédération nationale des communications, M. Maurice Amram et, à mon extrême droite, le vice-président de la Fédération nationale des communications, M. Serge Bouchard. Je suis Clément Grosleau, conseiller juridique à la Confédération des syndicats nationaux.

Le vice-président: Est-ce que vous avez une déclaration préliminaire? Par la suite nous passerons aux questions.

M. Grosleau: Oui.

Je tiens à vous dire, messieurs les membres de ce Comité, que le 31 mai nous avions transmis à M^me^ Porteous, lors d'une rencontre sur la Partie IV du projet de loi C-34, un mémoire que nous croyions avoir été remis à tous les membres de ce Comité. Malheureusement, nous n'avons donc pas pu apporter de copies ce soir. Nous avons transmis un exemplaire tout à l'heure et il semblerait que des photocopies sont en route.

Il s'agit d'un mémoire assez volumineux, une soixantaine de pages, et il n'est pas de notre intention de le lire mais plutôt de le résumer pour être en mesure de répondre à vos questions le plus longtemps possible.

Alors, ce mémoire comporte des commentaires sur les Parties III, IV et V du Code canadien du travail donc, du projet de loi C-34. Nous commentons le projet de loi comme tel, et nous faisons part des revendications qui sont, pour nous, extrêmement importantes mais absentes de ce projet de loi C-34.

• 1945

Il nous fait extrêmement plaisir d'être invités, et nous avons répondu avec empressement à cette invitation de vous présenter, au nom de plusieurs milliers de travailleurs que nous représentons, les positions de la Confédération des syndicats nationaux. Malgré le fait que le Code canadien du travail n'est pas la loi que nous avons à appliquer le plus, nous avons quand même quelques milliers de membres qui sont régis par le Code canadien du travail, et il nous apparaît important que des modifications y soient apportées.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le mercredi 20 juin 1984

The Vice-Chairman: With your permission, we will begin. We are already a few minutes late. We are resuming hearings on Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act, and we are pleased to welcome the Confederation of National Trade Unions.

I will now ask the group chairman to introduce himself and the people who are with him.

Mr. Clément Grosleau (Legal Counsel, Confederation of National Trade Unions): On my left is the Vice-President of the CNTU, Mr. Roger Valois; on my right, the President of the National Federation of Communications Workers, Mr. Maurice Amram and, on my extreme right, the Vice-President of the National Federation of Communications Workers, Mr. Serge Bouchard. I am Clément Grosleau, Legal Counsel to the Confederation of National Trade Unions.

The Vice-Chairman: Do you have an opening statement? Then we will move on to questioning.

Mr. Grosleau: Yes.

I would like to say to members of the committee that on May 31, at a meeting on Part IV of Bill C-34, we submitted a brief to Mrs. Porteous, which we believed had been distributed to all members of the committee. Unfortunately, we have not brought any copies with us this evening. We submitted a copy earlier, and it seems that photocopies are on the way.

It is a fairly long brief, about 60 pages, and we do not intend to read it. Instead, we will summarize it in order to leave as much time as possible for questioning.

We comment in our brief on Parts III, IV and V of the Canada Labour Code or of Bill C-34. We comment on the Bill itself, and we make demands which for us are extremely important, but are not found in Bill C-34.

We are very pleased to have been invited to appear, and we lost no time in responding to the invitation to state, on behalf of the several thousands of workers that we represent, the positions of the Confederation of National Trade Unions. Although the Canada Labour Code is not the legislation that we are the most often called upon to implement, we do have a few thousand members who come under it, and we feel that it is important that it be amended.

[*Texte*]

Nous aimerions ajouter également que pour nous il nous semble que le législateur canadien doit donner l'exemple, et être en avant des législatures provinciales en matière de relations de travail, et des lois qui régissent ces dernières.

Il nous apparaît extrêmement important que le législateur canadien assume ce rôle, afin de tenter d'avoir la plus grande uniformisation possible au niveau des relations de travail à travers tout le pays. Nous reconnaissons, et nous savons que c'est de compétence provinciale pour tous les employés régis, ou sous la gouverne des gouvernements provinciaux, mais le rôle que le gouvernement canadien peut jouer dans ce domaine est extrêmement important pour tenter d'uniformiser les conditions de travail à travers le pays, et éviter ainsi des discriminations à plusieurs niveaux, que ce soit au niveau salaire ou autres conditions de travail.

Nous espérons donc que le gouvernement canadien jouera ce rôle qui, à notre avis, a été assumé pendant assez longtemps, mais depuis quelques années, le législateur canadien s'est fait damer le pion quelque peu par certaines provinces, en matière de législation sur les relations de travail. Nous en toucherons quelques aspects tout à l'heure. Notons en passant strictement divers points comme en matière de santé-sécurité, d'accès à la syndicalisation, de négociation de convention collective, ainsi que le congé de maternité.

Je pense que le gouvernement canadien doit absolument faire un pas énorme dans ces domaines.

Il nous apparaît important également, lorsqu'on parle de conditions de travail, de ne pas penser strictement aux travailleurs qui sont syndiqués, mais également à des conditions de travail pour les travailleurs non syndiqués, car même si dans une centrale syndicale nous sommes intéressés à avoir toujours le plus de membres possible, nous revendiquons et nous défendons également les droits des travailleurs qui ne sont pas syndiqués. C'est à ce chapitre-là que nous nous permettons d'intervenir au sujet de la Loi sur les normes minimales, ou de la durée minimale, par exemple, qui touche la plupart des gens non syndiqués et malgré que nos intérêts ne sont pas nécessairement présents dans ce domaine-là, il n'en reste pas moins qu'il nous apparaît extrêmement capital de modifier sensiblement la partie III du Code canadien du travail afin de permettre à ces travailleurs non syndiqués de jouir de meilleures conditions de travail.

Au niveau du salaire minimum, par exemple, nous pensons que ce salaire minimum fédéral en vigueur à l'heure actuelle est beaucoup trop bas, il est inférieur à plusieurs provinces, entre autres le Québec, et nous demandons que le salaire minimum soit indexé à tous les trois mois, pour couvrir le coût de la vie et permettre à ces petits travailleurs et travailleuses de conserver leur pouvoir d'achat. Il s'agirait de légiférer à ce niveau-là pour rendre cela obligatoire et inscrit dans la loi, afin que ce salaire soit indexé.

Au sujet de la semaine de vacances, nous pensons que, en 1984, le mois de vacances devrait être obligatoire et prévu dans la loi: quatre semaines de vacances. Plusieurs pays européens ont ce mois de vacances depuis fort longtemps, et ils en sont même rendus à cinq et six semaines dans certains endroits. Et quand on parle d'un mois de vacances, étant donné le taux de

[*Traduction*]

We would also like to add that it seems to us that federal legislators should set an example, and be ahead of provincial legislatures in labour relations matters and legislation.

We feel that it is extremely important that federal legislators play this role, so that there will be as much uniformity as possible in labour relations across the country. We realize that for all employees who come under provincial jurisdiction, it is a provincial matter, but the role that the federal government can play in this area is extremely important, in that it can attempt to standardize working conditions across the country, and prevent discrmination in a number of areas, including wage levels and other working conditions.

We hope that the federal government will play this role, just as we feel it has been playing it for a number of years. More recently, however, the federal government has been out distanced by some of the provinces with respect to labour relations legislation. We will deal with some aspects of this later, including such things as health and safety, access to unionization, negotiating collective agreements, and maternity leave.

I think that the federal government must take a giant step in this area.

We also feel that it is important, when the question of working conditions comes up, to not think only of unionized workers, but also of working conditions for non-unionized workers. Although as a federation of affiliated unions, we are interested in having as many members as possible, we do demand rights for non-unionized workers, and we do defend these rights. That is why we are intervening on the Minimum Standards Act, which covers most non-unionized workers. Although that is not necessarily were our interests lie, we do feel that it is extremely important that part III of the Canada Labour Code be amended to give non-unionized workers better working conditions.

With respect to miminum wage, for example, we feel that the federal minimum wage that is now in effect is far too low; it is lower than the minimum wage in a number of provinces, including Quebec, and we are asking that it be indexed every three months to cover increases in the cost of living, and make it possible for low wage earners to maintain their purchasing power. An indexed minimum wage should be legislated and included in the Act.

As for vacation leave, we think that in 1984 four weeks of vacation should be mandatory, and should be provided for in the Act. A number of European countries have had this for years, and some of them have even reached five or six weeks. We do not feel that in 1984, a month of vacation is excessive, given the unemployment rate.

[*Text*]

chômage actuel, nous ne pensons pas qu'il s'agit là d'une demande exagérée en 1984.

Le projet de loi C-34 traite abondamment du congé de maternité. Nous sommes, bien sûr, enchantés et d'avis que le congé de maternité doit être reconnu comme un droit à part entière. Nous constatons cependant certaines lacunes importantes dans ce qui est proposé, notamment le congé de 17 semaines. Il n'y a pas de précision là-dessus, mais il ne semblerait pas que ce soit un congé payé, donc ce serait un congé sans solde, et que la personne aurait droit à l'assurance-chômage.

• 1950

Le premier point que l'on fait valoir là-dessus est le suivant. Il faudrait absolument distinguer le congé de maternité de l'assurance-chômage. Le congé de maternité n'est pas une maladie, il ne devrait pas être traité comme tel et être admissible à l'assurance-chômage comme une maladie le serait.

Deuxièmement, pour éviter la discrimination dans l'embauche, il nous apparaît important que le congé de maternité soit défrayé à partir d'une caisse isolée prévue spécialement à cet effet et payé par les employeurs, ça ne coûte pas une fortune, pour éviter la discrimination dans l'embauche. La seule façon pour les travailleuses, à l'heure actuelle, d'être payées à plein salaire pendant leur congé de maternité c'est de le négocier par le biais de conventions collectives de travail. Cette négociation, par le biais de la convention collective de travail, amène une discrimination dans l'embauche, parce que c'est l'employeur qui en assume les frais individuellement comme employeur. Et nous pensons qu'il est de la responsabilité de l'ensemble des citoyens, l'ensemble des employeurs, de payer et de défrayer ce congé de maternité, et d'être payé à plein salaire et non pas traité comme une maladie, comme je le disais tout à l'heure.

Votre projet de loi dit également qu'une personne est admissible au congé de maternité si elle a trois mois de service chez un employeur. Il nous apparaît que cette condition-là est, j'emploie un terme, «quasiment immorale» par rapport à ce que l'on veut reconnaître. Si effectivement ce congé de maternité est un droit reconnu aux travailleuses, comment se fait-il que celles qui auraient quatre mois de service seraient protégées par rapport à celles qui auraient trois mois ou deux mois de service chez un employeur? Qu'est-ce qui justifierait cette discrimination à ce niveau-là?

Il nous apparaît important aussi de dire que pour avoir droit à l'assurance-chômage ça demande 20 semaines, si ma connaissance est bonne, de cotisations. Cela veut dire que toute femme qui n'aurait pas travaillé durant 20 semaines aurait droit à un congé mais pas à l'assurance-chômage. Alors, ce même droit est traité différemment selon qu'une personne a travaillé trois mois, quatre mois ou six mois. Qu'est-ce donc la réelle reconnaissance d'un congé de maternité? Quand on le veut réel, peut-on se permettre de faire de telles distinctions? Il nous apparaît que non et ça ne nous coûterait absolument pas cher. L'expérience a été tentée au Québec, au niveau du secteur public. Le congé de maternité payé, quand on examine le taux de croissance de la population, c'est loin d'être un coût astronomique, ça représente, je pense, .05 de la masse salariale

[*Translation*]

Bill C-34 deals extensively with maternity leave. We are, of course, very pleased with this, and feel that maternity leave should be recognized as a full fledged right. We do feel, however, that what is being proposed is inadequate in a number of important respects, particularly the 17 week leave period. It is not specified, but it does not seem to be paid leave, which would mean that it is unpaid leave, and the person would be eligible for unemployment insurance.

The first point we have made is that a distinction must be made between maternity leave and unemployment insurance. Pregnancy is not an illness; it should not be treated as such, and a pregnant women should not be eligible for unemployment insurance as she would be if she were ill.

Secondly, to prevent discriminatory hiring practices, we feel that it is important that maternity leave be paid for out of a special fund, specially set up for that purpose and paid for by employers; it would not cost a fortune and it would prevent discriminatory hiring practices. The only way that female workers can be paid their full salary if they are on maternity leave, is if it is negotiated into a collective agreement. When you go through a collective agreement, the bargaining process leads to discriminatory hiring practices, because it is the individual employer who bears the cost. We fell that all Canadians, and all employers are responsible for paying for maternity leave, and ensuring that the employee is paid her full salary, and not treated as if she were ill, as I was saying earlier.

The Bill also states that a person is eligible for maternity leave if she has worked for the employer for three months. We feel that this condition is "almost immoral" compared to what we want to see. If maternity leave is recognized as being a right that female workers have, why should someone who has four months of service be protected when someone who has two or three months of service is not? How can you justify this type of discrimination?

We also feel it is important to point out that you have to contribute for 20 weeks, if I remember correctly, to be eligible for unemployment insurance. This means that a woman who has not worked for 20 weeks will be able to take leave, but will not be eligible for unemployment insurance. So, the benefit varies according to whether a person has worked for three montns, four months or six months. Are we really recognizing maternity leave? If we wanted to be recognized, can we afford to make this type of distinction? We do not think so, and it would really not be expensive. It was tried in Quebec in the public sector. If you look at growth in the birth rate, you will see that the cost of paid maternity leave is far from being astronomical; I think it amounts to .05 of all Quebec earnings. So that will give you some idea of the costs involved.

[*Texte*]

au Québec. Or, ça peut vous donner une petite idée du coût de ce que cela peut représenter.

A tout le moins il faudrait absolument faire les ajustements nécessaires eu égard à la Loi sur l'assurance-chômage si la loi demeurait telle quelle et que le seul bénéfice possible serait celui en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.

La période du droit au congé postérieur, soit au père ou à la mère pour garde d'enfants lors de l'adoption ou de la naissance, de 24 semaines nous apparaît nettement insuffisante. Dans le secteur public au Québec c'est un congé de deux ans, et dans une annonce que le gouvernement du Québec nous faisait, il voulait inscrire ce droit à un congé de deux ans dans la Loi sur les normes minimales. Il n'est pas payé, ça ne coûte rien à l'employeur, ça permet tout simplement, cependant, d'assumer soit par le biais du père ou de la mère, ... car 24 semaines, vous en conviendrez, c'est à peu près six mois et même pas six mois, et on ne voit pas pourquoi ce serait limité à 24 semaine. Et ce droit accordé au père ou à la mère devrait être échangeable en cours de route pendant, par exemple, ces deux années-là, dans le sens que la mère pourrait prendre la première année et le père la deuxième année, si on permettait un congé de deux ans.

Il y aurait lieu aussi de préciser, je n'ai pas l'article exact, on n'en traite pas comme tel ... Je pense qu'il y a une lacune importante au niveau du droit de la femme enceinte, c'est celui relié au retrait préventif de la femme enceinte. Ce droit-là est inexistant ou à peu près. Il est très contrôlé par l'employeur. Ce retrait préventif de la femme enceinte est reconnu au Québec dans le cadre de la Loi sur la santé et la sécurité, et c'est un retrait qui est accordé lorsque les conditions de travail font en sorte de créer un risque pour la femme enceinte. Alors, ici, on permet à l'employeur de la changer de poste mais il n'y a pas de privilège, il n'y a pas de sécurité de rattaché de façon très claire à ce droit. Il n'apparaît pas comme tel clairement ce droit du retrait préventif de la femme enceinte.

• 1955

Tel que rédigé à l'article 59.4, il est évident que la femme enceinte qui se verrait congédiée pourrait déposer une plainte, mais vous savez ce que cela signifie: les délais, elle est enceinte, elle est congédiée, elle n'a pas de salaire et elle vit dans l'incertitude d'une plainte ou du jugement sur une plainte, ou d'une audition sur une plainte. Elle n'a aucune garantie là-dessus et elle est sujette, nécessairement, aux menaces de l'employeur si elle est obligée de porter une plainte dans le cas où elle serait incapable de remplir les exigences de sa tâche parce qu'elle serait enceinte.

Enfin, également sur l'article 59.5, je pense que la travailleuse qui est en congé de maternité a le droit de recevoir des informations sur le type de postes qui s'ouvrent et les promotions possibles, pas elle en en demandant l'autorisation par écrit, mais une obligation imposée à l'employeur de les faire parvenir à la femme enceinte qui bénéficie d'un congé de maternité. Ils ne sont pas très nombreux ... Vous savez très bien, comme moi, que ce n'est pas la majorité des travailleurs ou travailleuses à travers le Canada qui se promènent avec leur Code canadien du travail, la Partie III, pour savoir à quoi ils

[*Traduction*]

If the Unemployment Insurance Act stays as it is, and the only way of benefiting is under that Act, then we will absolutely have to make the necessary adjustments to it.

The 24 week child care leave period, available to the mother or the father after a child is born or adopted, seems to us to be clearly inadequate. In the public sector in Quebec, two years of leave can be taken, and the Quebec government announced to us that it wanted to include the two-year leave provision in the Minimum Standards Act. It would not be paid leave. It would not cost the employer anything; it would simply make it possible for either the father or mother—because 24 weeks, you will agree, is about six months or not even six months, and we do not see why this should be limited to 24 weeks. The mother and the father should also be able to trade half way through; if two years of leave were available, the mother could take the first year and the father the second.

We should also point out, I do not know the exact section, it is not dealt with specifically—I think there is a significant shortcoming in terms of the rights of pregnant women. I am referring to taking a pregnant woman off of the job as a preventative measure. This right is virtually non-existent. It is strictly controlled by the employer. This preventive removal during a pregnancy is already recognized in Quebec under the Occupational Health and Safety Act. It is granted when the conditions of work are such as to present a risk to a pregnant woman. Here, the employer may put her in another position, but there is no privilege ensured, no clear guarantee of this right. This right to preventive removal of a pregnant employee does not seem to be clearly guaranteed.

Of course, under Clause 59.4, the pregnant employee who is fired can file a complaint, but of course, you know what that means: there would be delays, this woman would be pregnant, without a job, would be receiving no salary, and uncertain as to the decision concerning her complaint, or even as to a hearing. She would have no guarantee, and would be subject of course to the threats of the employer, if she should have to file a complaint, should she be unable to perform an essential task of her job because of her pregnancy.

Finally, under Clause 59.5, I feel that the employee who is on maternity leave, should be provided with all possible information, and not on her particular written request, but rather, as a result of this being an obligation for the employer to provide that information to a pregnant employee who is maternity leave. There would be few such cases. You know as well as me, that the majority of workers across Canada do not go around with Part III of the Canadian Labour Code in their pocket in order to establish what are their rights. The employer should therefore have the obligation to provide all

[*Text*]

ont droit, et ce à quoi ils ont droit. Cela devrait être une obligation imposée à l'employeur de faire parvenir ces informations-là à la femme enceinte, à son adresse, et pas sur des postes précis eu égard à ses qualifications professionnelles, mais sur l'ensemble des postes. Il n'y a rien qui interdit à quelqu'un, pendant son congé, de suivre des cours de recyclage, etc., et elle peut être en mesure de remplir de nouveaux postes à son retour au travail. Alors, on ne voit pas pourquoi ces informations seraient restreintes en termes de qualifications professionnelles.

Enfin, parlons de l'article 59.51, le paragraphe (2) où l'employeur ne serait pas tenu de réintégrer l'employé, dans certaines circonstances particulières. Nous soumettons que les seules circonstances qui pourraient faire en sorte que l'employeur ne serait pas tenu de réintégrer la femme qui a bénéficié d'un congé de maternité, seraient strictement celles ayant trait à l'abolition du poste.

Et à ce moment-là, l'employé devrait occuper un autre poste équivalent avec le même salaire garanti. Il y a beaucoup trop de latitude de donnée à l'employeur à l'article 59.5, dans le fait de pouvoir déplacer une employée à son retour au travail. Bien sûr, encore là, elle peut contester, mais je pense qu'il faut «déjudiciariser» les relations de travail et ce n'est pas de cette façon-là qu'on va garantir les droits des employés.

Alors, je vous réfère, entre autres, à la page 10 de notre mémoire quant à cet aspect-là.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel traité à l'article 61.7, je me permets de lire quelques paragraphes que l'on y trouve.

La CSN soutient, à la page 11 de notre mémoire, que l'article 61.9(2) devrait être modifié de façon à interdire et à empêcher l'affichage pornographique. Ce n'est pas précisé comme tel dans la loi. Ce devrait être une obligation imposée à l'employeur d'interdire et d'empêcher l'affichage pornographique sur les lieux de travail.

De plus, on devrait prévoir l'obligation de donner des sessions de formation à tous les cadres et employés dont le contenu serait déterminé conjointement.

Enfin, plusieurs cas ou expériences vécus démontrent la nécessité de protéger les personnes déposant une plainte en leur assurant l'anonymat absolu. Dans ce sens, il serait essentiel de modifier le paragraphe *e*) de l'article 61.9 en prévoyant que des plaintes seraient déposées ou envoyées à une personne neutre n'ayant aucun lien avec l'employeur.

De plus, dans le cas d'audition, il faudrait prévoir un mécanisme qui protège encore là l'anonymat.

• 2000

Le fait que ce soit l'employeur qui reçoive la plainte de harcèlement sexuel, supposons, pose un sérieux problème, lorsqu'il s'agit d'un de ses cadres ou même d'un autre employé.

L'expérience qui a été vécue, je ne nommerai pas l'endroit, parce qu'on veut garder l'anonymat, fait en sorte que deux

[*Translation*]

information to the pregnant employee at her private address, and not only on specific positions for which she is qualified, but also on all opportunities for employment promotion or training. After all, nothing prevents a woman on maternity leave from taking some retraining courses, etc., which might allow her to apply for a new position on her return. So we do not see why such information, should be restricted strictly to opportunities for which the employee is deemed qualified.

Finally, under Clause 59.51, paragraph (2), we feel that the only valid reason for which an employee would not return to her position, after maternity leave, would be the abolition of her position.

In such a case, the employee should be allowed to occupy an equivalent position, with the same guaranteed salary. We feel too much freedom is granted the employer under Clause 59.5, to reinstate the employee in a comparable position returning to work. Of course, that person could appeal such a decision, but we must try to remove the legally discretionary and adversary aspects in labour relations, and of course, that is no way to guarantee the employee's right.

I would refer you to page 10 of our brief, where we discuss this particular point.

With respect to sexual harassment, dealt with in Clause 61.7, allow me to read a few paragraphs from our brief.

On page 11 of our brief, we state Clause 61.9(2) should be amended, so as to prohibit or prevent the posting of pornographic material. It is not stated as such in the Act. It should be an obligation for the employer to forbid or prevent any posting of pornographic material in the workplace.

Moreover, there should also be an obligation to provide to all management and staff, training sessions on sexual harassment, whose contents would be established jointly.

Finally, a good number of cases of sexual harassment and of prosecution for it have shown it is necessary to protect complainants of sexual harassment, by guaranteeing them absolute anonymity. Therefore, it is essential to amend paragraph (*e*) of Clause 61.9, by providing that all complaints be tabled through a third party having no established relationship with the employer.

Moreover, in the case of a hearing, there should be some mechanism in order to insure anonymity.

Laying such complaints of sexual harrassment with the employer could present a serious problem, if his management personnel or even another employee were involved.

We know of one case, the whereabouts of which I will not disclose, because we must maintain anonymity, wherein two

[*Texte*]

femmes qui se sont plaintes, finalement, de la façon dont ça s'est passé, elles ont été obligées de s'identifier et les menaces ou l'intimidation est venue de l'intérieur par la suite.

Alors la seule façon de vraiment protéger ou interdire le harcèlement sexuel, c'est de permettre à ces femmes-là d'être protégées et non pas de faire l'objet ou d'être victimes parce qu'elles ont déposé une plainte ou de devenir une personne qui a causé des difficultés à quelqu'un.

Vous vous imaginez quand on parle de harcèlement sexuel, tout ce que ça peut impliquer en termes de société, de la famille immédiate de celui qui a fait le harcèlement sexuel, les enfants, etc. Quand on parle d'audition, ça se répète, ça va très loin et la personne n'est presque plus capable de travailler dans l'endroit; il faut qu'il y en ait un des deux qui parte.

Alors il faut absolument protéger cet anonymat-là et c'est la seule façon de réussir à protéger ces victimes de harcèlement sexuel.

Au niveau des cessations collectives d'emploi, le CSN déplore fortement l'absence de modifications.

Il nous apparaît inconcevable, en 1984 particulièrement, que les travailleurs ou travailleuses mis(es) à pied ne soient pas plus protégées qu'ils ou qu'elles le sont.

Nous avons depuis longtemps revendiqué une caisse dans le cas de mises à pied afin de prévoir que ces travailleurs ou travailleuses-là soient indemnisé(es) en fonction du nombre d'années d'ancienneté qu'ils ou elles ont données à cet employeur ou chez cet employeur-là et c'est la seule façon de leur permettre du recyclage, de la formation et de se réintégrer dans la société.

On peut déplorer ou pleurer aujourd'hui que des milliers de travailleurs, après avoir vécu un an sur l'assurance-chômage soient rendus au Québec sur ce qu'on appelle le BS, le bien-être social, mais je peux vous dire que ce n'est pas là-dessus qu'une société se construit.

Alors, il faut absolument que . . . et nous vous suggérons un mécanisme aux pages 12 et 13.

Les congés de maladie sont traités à la dernière partie de la Partie III. Nous considérons que le délai de 12 semaines s'avère injustifié pour avoir des droits en ce qui concerne les congés de maladie.

Cette absence maximale de 12 semaines après trois mois de service continu, si on reconnaît encore là le droit à une personne d'être malade, d'avoir un congé de maladie réel, on ne verrait pas pourquoi ce congé serait limité dans le temps à 12 semaines. A notre connaissance, ça n'existe pas beaucoup ailleurs, et des conventions collectives prévoient des absences possibles souvent jusqu'à deux ou trois ans, en cas de conservation d'ancienneté, en cas d'absence pour congés de maladie.

Il nous apparaît donc important de modifier cela.

Quand on sait que les prestations d'assurance-chômage, elles, en cas de congés de maladie, vont beaucoup plus loin que cela.

[*Traduction*]

women had complained, and eventually had been forced to identify themselves, and were then the victims of intimidation and threats from within the company.

So the only way to offer any real protection against sexual harrassment is to protect these women, and not turn them into pariahs or victims, because they have laid a complaint, or have been the source of difficulties for fellow employees.

Just imagine what a case of sexual harrassment means socially, as it effects the immediate family of the perpetrator, his children et cetera. After a hearing, these things are disclosed, and often, either the perpetrator or the victim will no longer be able to work in that particular job; one of the two may well have to go.

So it is absolutely necessary to guarantee anonymity, and the only way to do so is to protect victims of sexual harrassment.

The CNTU regrets very much the total absence of any amendments concerning mass layoffs.

It would seem almost inconceivable, particularly in 1984, that any workers who are laid off should not be any better protected.

We have long recommended that a fund for layoffs be provided, in order to compensate employees according to their years of seniority, since this is the only way to allow them to retrain, and to re-establish themselves in society.

We mourn the fact that today, millions of workers in Quebec, after having lived for one year on unemployment insurance benefits, are relegated to being on welfare, because that is certainly not the way society can develop.

So, we have proposed a mechanism on pages 12 and 13 of our brief.

Sick leave is dealt with in the last part of Part 3. We feel that the maximum period of 12 weeks is unjustified with respect to rights during sick leave.

We recognize the right of a person to be ill, the right to real sick leave, and because of that, we really do not see how such sick leave could be limited to a maximum of 12 weeks, after three months of continuous service. As far as we know, there is very little of that in any other jurisdiction, and most collective agreements provide for absences of up to two or three years, in the case of acquired seniority, and for reasons of sickness.

We feel therefore that this should be modified.

Indeed, in the case of sickness, unemployment insurance benefits are paid for even longer than that.

[*Text*]

Alors le droit d'être malade 12 semaines après trois mois de service c'est très limitatif pour être protégé.

En matière d'accidents de travail, il nous apparaît capital que cette durée soit illimitée, ce qui va de soi.

La Partie IV traite de santé et sécurité. Je ne sais pas si beaucoup d'entre vous ont suivi tout le débat qui a entouré l'adoption de la Loi 17, appelé la Loi sur la santé et sécurité au Québec. La CSN a fait connaître amplement par tous les moyens sa position, une critique de la Loi sur la santé et sécurité au Québec. Nous sommes obligés de reprendre en grande partie ces critiques-là parce que, et je traduis dans les grandes lignes les revendications de la CSN: La seule façon pour nous d'éliminer ou de diminuer les accidents ou de les prévenir c'est en éliminant la cause.

• 2005

Il faut donc absolument qu'une loi reconnaisse l'élimination du danger à la source. On aura beau faire porter des casques, des lunettes, des bottines à du monde, ça n'éliminera pas le danger à la source. Alors, il faut plus s'attaquer aux causes qu'aux moyens pour prévenir des accidents.

Alors, cette élimination, ce principe d'élimination du danger à la source change toute la philosophie même de la loi lorsqu'il est inscrit et de quelle façon les employeurs ainsi que les travailleurs doivent se comporter par rapport à la santé et à la sécurité, si on l'aborde de cette façon-là.

Il devrait y avoir, par exemple, une plus grande information sur toute la question des contaminants utilisés dans le cadre d'une loi. Au sujet de cette obligation de l'employeur de dicter ou d'informer sur la liste des contaminants qu'il utilise, vous remarquerez qu'une description de ces contaminants-là n'apparaît pas dans votre projet de loi. C'est capital, si on veut savoir d'où vient le problème relié à la santé et sécurité.

Il nous apparaît aussi que la norme applicable ne devrait pas nécessairement être une norme réglementaire mais la norme sécuritaire. Le critère applicable en matière de santé et sécurité ne devrait pas être la norme réglementaire mais la norme sécuritaire. Au niveau, par exemple, du bruit, on convient que la norme réglementaire c'est 90 décibels, mais il est convenu aussi que la norme sécuritaire pour ne pas être atteint, c'est 75 décibels. Il y a donc une distinction fondamentale entre les deux. Alors, l'employeur peut très bien dire: j'ai 90 décibels, donc, je ne fais plus rien, j'ai respecté la norme réglementaire mais on sait que, même en tenant compte de cette norme, la qualité et l'intégrité de la personne seront atteintes. C'est 75 décibels qui garantit une sécurité complète. Alors, quand vous inscrivez dans votre projet de loi au niveau de l'application de tout ça, des normes réglementaires plutôt que sécuritaires, c'est toute cette distinction-là qui apparaît.

Pour nous, ce n'est pas le travail qui est dangereux, ce sont plutôt les conditions de travail qui sont dangereuses. Et, il faut tenter d'éliminer ça.

Il faut aussi absolument, si l'on veut, et c'est un reproche qu'on faisait à la Loi C-17 et qu'on fait également dans cette loi-là, savoir l'élimination . . . On a complètement écarté la

[*Translation*]

We feel then that there is very little protection given by allowing a maximum of 12 weeks sick leave after three months of service.

Concerning accidents in the workplace we of course, feel it is essential that such leave be unlimited.

Part 4, deals with occupational safety and health. I do not know if many of you followed the debate concerning the passage of Bill-17, the Health and Security Act in Quebec. The CNTU has used every means available to make known both its position and its critique of the Health and Safety Act of Quebec. We feel obliged to repeat those same criticisms in this case here, and I shall summarize the main recommendations of the CNTU this way: The only way to eliminate or reduce accidents at work, or to prevent such accidents, is to eliminate their cause.

Any legislation must therefore provide for the elimination of any cause of danger. No amount of protective devices such as helmets, glasses, boots, will ever eliminate the cause of any danger. So it is necessary first to attack the causes of danger, rather than concentrate on the means to prevent accidents.

Therefore, the recognition of this principle of the need to remove the cause of any danger, will change the entire philosophical basis of any act which provides to employers or employees, rules of conduct with respect to occupational health and safety.

For instance, there should be a greater amount of information with respect to the whole issue of contaminants within the Act. You will note that the obligation for the employer to provide information with respect to the list of contaminants he might use, as well as a description of these contaminants, is not included in this bill. Yet, this is essential, if one is to know the source of any problem concerning health and safety.

We feel also that the standard to be applied, should not be one of regulation but rather one of safety. The standards imposed with respect to health and safety, should not be the maximum allowable limit by regulation, but rather the maximum allowable safety limit. For instance, with respect to noise levels, the regulation states that they should be less than 90 decibels, and yet we are agreed that the safe level is only 75 decibels. There is a basic distinction to be made between the two. In such a case, the employer could well say: I have limited noise to 90 decibels, I need do nothing else, because I am within the regulatory standard, knowing that even at that level, there is some effect on the health of any person. Nevertheless, it is the 75 decibels standard that guarantees complete safety. Therefore in your bill, with respect to enforcement, you mention only the regulatory standards, rather than the safety standards, and one sees the difference between the two.

As far as we are concerned, it is not work itself which is dangerous, but rather the conditions of work that are so, and, they must be eliminated.

Another criticism of this bill, which also applied with respect to Bill-17 in Quebec, is the omission of the responsibility of unions with respect to health and security. The bill

[*Texte*]

responsabilité du syndicat en matière de santé et sécurité. Tout au long du projet de loi, on parle de l'individu, on parle du travailleur et on parle de l'employeur. Le seul endroit où l'on parle du syndicat c'est pour lui dire qu'il peut négocier des conditions de travail par le biais d'une convention collective. Et le syndicat comme agent négociateur de l'ensemble des travailleurs étant obligé en vertu de la loi de s'occuper des conditions de travail, il nous apparaît important de permettre aux syndicats, par exemple, d'exercer le droit de refus au nom d'un travailleur ou d'une travailleuse. Vous pouvez vous imaginer dans quelles conditions, par exemple, se trouve une personne en période de probation pour exercer un droit de refus. Dans quelles conditions se trouve une personne qui a un dossier disciplinaire assez chargé pour exercer un droit de refus. Dans quelles conditions se trouve une personne par rapport aux autres travailleurs lorsqu'elle est dans une chaîne de production et que son travail à elle va faire en sorte que les autres vont manquer de travail. Permettre à ce travailleur-là d'exercer seul son droit de refus sans nécessairement avoir l'information, les travailleurs n'ont pas tous l'information, souvent les syndicats sont mieux informés là-dessus, nous paraît un point extrêmement timide. En soi, le droit de refus individuel n'a même pas été inscrit dans la loi, il est reconnu par une jurisprudence constante; le droit de refus pour protéger sa santé et sécurité: personne n'est obligé de se faire tuer pour travailler. C'est élémentaire, c'est moral, ce n'est même pas inscrit dans une loi. C'est bien que ce soit inscrit dans une loi mais le syndicat, si on veut lui donner un rôle en matière de responsabilité en santé et sécurité, doit avoir ce droit de refus qu'il peut exercer, sinon, la question du droit de refus est un peu illusoire, c'est strictement individuel.

Il est important que le syndicat ait le droit d'enquêter sur les lieux de travail. Il est également important de garantir le plein emploi, le plein salaire et la pleine sécurité d'emploi suite à un accident ou à une maladie du travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail et selon le diagnostic du médecin traitant. Le droit pour le travailleur ou la travailleuse de choisir leur médecin traitant. Et enfin il faudrait absolument que la loi prévoit, dans le cas d'un refus de travail même exercé individuellement, s'il a pour effet d'entraîner l'arrêt de travail d'autres travailleurs, soit à cause d'une chaîne de production, que ces autres travailleurs soient payés et non pas uniquement celui qui exerce son droit de refus. Une lacune capitale dans cette loi-là à l'heure actuelle, c'est qu'on protège celui qui exerce son droit de refus mais si ce droit de refus a pour effet d'occasionner la mise à pied d'autres travailleurs ces derniers ne sont pas protégés. Ils n'ont pas droit à leur salaire. Prenons l'exemple de ce qui s'est passé à la compagnie Expro à Valleyfield, quand un travailleur a arrêté de travailler à cause de la possibilité d'une explosion d'un réservoir et que l'inspecteur est venu fermé complètement l'usine; en vertu de votre projet de loi, les travailleurs et les travailleuses n'auraient pas le droit d'être payés. Je ne sais pas si c'est cela qui est visé, si c'est un oubli tout simplement ou si c'est volontaire, mais cela nous apparaît, encore là, inacceptable, et au Québec cela existe dans la loi. C'est prévu. Ce n'est donc pas quelque chose de nouveau que vous inventeriez là-dessus.

[*Traduction*]

mentions solely, the individual, the worker, and the employer. The only mention of the union concerns the negotiations of conditions of work, through a collective agreement. Since the union is to act as a bargaining agent for the workers as a whole, concerning the conditions of work, it would seem important to us that unions be allowed to exercise the right to refuse to work on behalf of an employee. Imagine the situation of an employee on probation who would wish to exercise his right to refuse to work. Consider the situation of a person who has a fairly long record of disciplinary action for refusal to work. Consider the situation of a person who refuses to work, in relation to the other workers, say in an assembly line, wherein that refusal would prevent others from working. In our view, the legislation seems extremely weak in allowing an employee to exercise his right of refusal, without necessarily being provided with any information, since most workers do not have all the information, and often, unions are much better informed in this regard. Indeed, this individual right to refuse work, in order to protect one's health or safety, is not even written in the law. It is nevertheless recognized in jurisprudence; no one is obliged to risk death to work. It is a moral point of view that need not be written in the law. Of course, better that it should be written in the law, but the union, if it is to have any role with espect to health and safety, must be able to exercise its right to refuse to work, otherwise, that right is somewhat illusory, since it remains only with the individual.

The union should be able to carry out inquiries in the work place. It is important in order to guarantee full employment, full salary, full security of employment following an accident, or an occupational sickness, during the whole period of absence from work, and according to the diagnosis of the attending physician. The employee should have the right to choose his physician. And finally, in the case where refusal to work by one employee, causes the work stoppage of other employees, for instance, in assembly-line production, the Bill should guarantee that those other workers, will be paid, and not only the person exercising his right to refuse to work. This is an important weakness of this Bill, that we protect the person exercising such refusal to work, while offering absolutely no protection to other workers who may be subsequently laid off because of that refusal. These people, under the present Bill, would not be paid. For instance, in the case of Expro Valleyfield, when an employee refused to work because of the possibility of an explosion in a storage tank, the inspector closed down the whole plant, then under this Act, all the other workers were not entitled to their pay. I do not know if it is merely an omission in this Bill, or if it is voluntary, but it seems absolutely unacceptable and indeed, it is provided for in the Quebec legislation. So adding that provision to this Bill would not constitute any new invention.

[*Text*]

• 2010

Alors, très humblement nous vous suggérons à la page 23 de notre mémoire ce que pourrait être un article qui déterminerait l'objectif de la loi, le but visé de la loi et non pas le moyen. Nous disons que la présente loi devrait se lire ainsi:

La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la sécurité et la santé physique et . . .

Mr. Wenman: On a point of order, Mr. Chairman.

Are the witnesses aware that there is going to be voting starting . . . ? Is the voting starting at 8.45?

The Vice-Chairman: Yes, at 8.45.

Mr. Wenman: And are the witnesses aware of that?

Le vice-président: Un vote sera tenu à 20h45. Si vous présentez votre mémoire jusqu'à ce moment-là, il n'y aura aucune question.

M. Grosleau: Très bien. Je vais arrêter à la partie IV, car nous avons récemment présenté un long mémoire. Quant à la partie V nous aimerions traiter des aspects suivants: nous sommes en accord sur la notion d'entrepreneurs dépendants, la définition d'entrepreneurs dépendants que vous avez modifiée et qui reconnaît dorénavant, à notre avis, telle que définie, la possibilité pour des contractuels ou des pigistes d'être syndiqués entre autres comme Radio-Canada. Cependant, le cas de Radio-Canada n'est pas réglé, parce que ça c'est adopté. Le problème traîne depuis 12 ans et Radio-Canada invente chaque jour des mesures, des recours juridiques nouveaux et il serait important que cette mesure-là soit adoptée rétroactivement pour enfin clarifier le dossier Radio-Canada.

Nous demandons également ce qu'on pourrait appeler ou qualifier une loi anti-scabs. J'argumente très vite là-dessus. Ce ne serait pas innover non plus puisque le Québec l'a. Il nous apparaît important, surtout dans des secteurs non syndiqués, comme toute la question des banques, également dans les communications, d'avoir une loi anti-scabs, si on veut reconnaître le droit de grève comme réel. La longueur des conflits CHNC New-Carlisle au delà de 20 mois. Télémétropole au-delà d'un an. CKVL à l'époque, CJMS etc. Tous les problèmes sont reliés à l'absence de loi anti-scabs. La Banque Royale à Jonquière a dépensé au-delà de 2 millions de dollars en embauche de scabs. Et le conflit a duré au-delà d'un an. Or cette loi anti-scabs s'est avérée extrêmement intéressante au Québec dans une autre mesure aussi, c'est que c'est le moyen d'éviter ou en tout cas d'empêcher ou d'éliminer la violence lors de conflits de travail. Or il nous apparaît que c'est une responsabilité du législateur de «déjudiciariser» les relations de travail et de faire en sorte que les travailleurs et travailleuses ne se ramassent pas devant les tribunaux parce qu'il y a des lacunes importantes dans une loi, parce que le droit de grève n'est pas reconnu dans les faits. Même s'il a été enlevé du Code criminel en 1872, c'est comme si on me donnait un permis de pêche et qu'on m'envoyait dans un lac où il n'y a pas de poisson. J'ai un permis de pêche mais je ne me nourrirai pas de poisson. Ce n'est pas avec cela que je vais vivre. C'est un peu ça le droit de grève au Canada à l'heure actuelle. J'ai le droit de faire la grève mais n'importe qui peut me remplacer à mon

[*Translation*]

Therefore, on page 23 of our brief, we provide a model clause as to the purpose of the Act, setting its true objective, rather than the means to obtain that objective. We recommend that the present Act provide:

that the purpose of this Bill is to eliminate the source of any danger to health and safety . . .

M. Wenman: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Les témoins sont-ils au courant que nous devons aller voter à partir de . . . le vote commence à 20h45, n'est-ce pas?

Le vice-président: Oui, c'est à 20h45.

M. Wenman: Les témoins sont-ils au courant?

The Vice-Chairman: The bells will start ringing at 8.45 p.m. to call us to a vote. If you take up all that time to present your brief, we will not have any time for questions.

Mr. Grosleau: Very well. I shall stop at Part IV, since we have recently submitted a very long brief. As to Part V, we would like to deal with the following aspects: we are agreed with the definition of dependent contractors which you have amended, and which now recognizes, on our advice, the possibility for freelance operators or term employees to be unionized, for instance, the freelancers working for the CBC. However, in the case of the CBC it will not be settled, even if this Bill is passed. The problem has existed for 12 years now and each time, the CBC has found new ways of appealing, and therefore it would be important that such an amendment be made retroactive, in order to settle once and for all this whole question of the CBC.

We also recommend that there be anti-scab labour provisions. I shall quickly present my arguments. This would be nothing new of course, because Quebec has already provided for such legislation. It would seem very important to us, particularly in the case of non-unionized sectors, such as the banks, as well as the communications sector, that there exists an anti-scab law if we really recognize the right to strike. The labour disputes of CHNC New-Carlisle lasted 20 months. *Télémétropole* was out for a whole year, CKVL, CJMS all had such problems. All of these were related to the lack of an anti-scab legislation. The Royal Bank in Jonquière spent almost $2 million in hiring scab labour, and the strike lasted more than one year. Indeed, the anti-scab legislation in Quebec, had another extremely interesting aspect, in that it was used as a way to avoid violence during labour disputes. It would seem to us that it is the responsibility of the legislator, to "decriminalize" labour relations (to remove the adversary aspect) in order to ensure that workers will not end up in court because of important deficiencies in the law, because indeed the right to strike is not recognized in fact. Even if it was removed from the Criminal Code in 1872, it was like giving a fishing licence for a lake where there is no fish. I may have a permit, but I will not be able to feed myself. And the situation with the respect to the right to strike in Canada is analogous today. I have a right to strike, but anybody can replace me in my job. So then you have injunctions and all that. In that kind of context, you must absolutely also try to change the whole

[*Texte*]

job. Alors, ce sont les injonctions, etc.. Il faut absolument dans ce cadre-là modifier également toute la question de la possibilité du maraudage pendant une grève. Y a-t-il quelque chose de plus illogique que de permettre le maraudage pendant une grève? CJMS en est un exemple. CHNC? Les scabs utilisés par l'employeur ont tenté de se syndiquer. Peuxt-on être contre la syndicalisation? Oui, dans ce cas-là. Cela nous apparaît assez évident. Alors, ce sont les moyens utilisés par les employeurs pour faire échec à la négociation et à la grève.

• 2015

Il nous apparaît important dans le but de «déjudiciariser» également les relations de travail, de confier au Conseil canadien un pouvoir plus étendu en matière de *Cease and Desist Order*, de l'étendre même aux grèves légales et au lock-out légal, en termes de limitation de piquetage, d'application de la loi anti-scabs qui, nous l'espérons, en fera partie, et on pense que c'est le Conseil canadien du travail qui devrait avoir juridiction pour appliquer cette partie de la loi afin de sortir les tribunaux de droit commun des relations de travail.

Dans le domaine des changements technologiques, je dois admettre que c'est particulièrement pauvre et que nous sommes très en retard au niveau d'une législation à ce sujet, et que les travailleurs et les travailleuses, leur emploi, leur formation, leur recyclage ne sont absolument pas protégés, et que les changements technologiques, nous y sommes, mais qu'ils ne doivent pas se faire sur le dos des travailleurs et des travailleuses. Je vous invite donc à lire notre mémoire sur une série de propositions intéressantes que nous faisons en matière de changements technologiques afin de protéger les travailleurs et les travailleuses.

Je vais donc cesser mes commentaires pour l'instant, et peut-être que par le biais des questions on pourra compléter si . . .

The Vice-Chairman: Mr. Wenman, you have the next 10 minutes.

Mr. Wenman: First I would like to express my appreciation for the fact that you have not only addressed the legislation directly, but in fact pointed some directions. You have been forthright in your opinions and that is indeed very refreshing. Basically other representations from unions to this point have indicated that they would prefer just to have the legislation as is, and they have not wanted to suggest any specific directions.

We are already positioned where we are in fact considering amendments, and the employers groups have brought forth amendments that we will consider. I think it is important for you to do the same or to point us in the direction of areas that you would like to see us change and that are of particular interest to the people you represent. For example, I noticed you did give us one specific recommendation, a couple of them, that child care leave should be two years. You mentioned that there should be no qualifying period for maternity benefits. Are you suggesting that we should modify this legislation at this time in this way? Do you have any other specific amendments, as they relate to the material before us, that you think we should try to change during this week, before we report back to the House?

[*Traduction*]

question of the possibility of raiding during a strike. Is there anything more illogical than allowing raiding during a strike? CJMS is a perfect example. CHNC? The scabs used by the employer tried to unionize. Can you be against unionization? Yes, in those cases. That is quite clear to us. So these are the means used by the employers to bust up negotiations and strikes.

It appears important to us, with a view to also "decriminalizing" labour relations, to give to the Canadian Labour Council a broader scope in the cases of *Cease and Desist Orders*, and to bring that even to legal strikes or legal lock-outs as far as limiting picketing goes, applying the anti-scab legislation that we hope to see in that context, and we think that it is the Canada Labour Council that should have jurisdiction to apply that part of the legislation, so as to finally get the regular courts out of the labour relations field.

In the area of technological change, I must admit that the law is particularly poor, and we are lagging very far behind as far as legislation on that goes. The workers, their job, their training and their retraining are absolutely not protected, and we don't mind technological changes, but they should not be done at the expense of the workers, male or female. I would therefore invite you to refer to our brief for a series of interesting proposals relating to technological change and with a view to protecting men and women workers.

I will stop there for now, and perhaps through questions we could complete this if . . .

Le vice-président: Monsieur Wenman, à vous les 10 prochaines minutes.

M. Wenman: Tout d'abord, j'aimerais vous remercier, car non seulement parlez-vous directement du projet de loi lui-même, mais nous signalez-vous aussi certaines orientations à prendre. Vos propos ont été très directs ce qui est rafraîchissant, en vérité. Fondamentalement, ce que nous avons entendu des autres syndicats jusqu'ici, c'est qu'ils préfèrent le projet de loi tel quel, et personne n'a voulu proposer d'orientation précise.

Nous en sommes maintenant rendus à l'étude des modifications, et les groupes d'employeurs en ont proposées que nous examinerons sérieusement. Je crois qu'il est important que vous fassiez de même ou que vous nous orientiez vers certains domaines où vous voudriez voir certaines modifications vous intéressant plus particulièrement ainsi que ceux que vous représentez. Par exemple, je vois que vous nous avez fait une recommandation précise, même deux ou trois, demandant qu'on accorde deux ans de congé parental pour s'occuper des enfants. Par ailleurs, vous avez dit qu'il ne devrait pas être question de période d'admissibilité pour ce qui est des congés de maternité et des avantages qui en découlent. Êtes-vous d'avis que nous devrions maintenant modifier ce projet de loi, dans ce sens? Avez-vous d'autres modifications précises à

[*Text*]

M. Grosleau: Sur le projet de loi comme tel dans le cadre des amendements proposés, et non pas de revendications qui n'apparaissent pas du tout, si je comprends bien votre question. C'est ça?

C'est-à-dire . . .

Mr. Wenman: Yes, amendments to the amendments. This Bill, Bill C-34, amends the Labour Code. Now, those amendments have been referred to this committee and we are asked if we can improve them in any way, shape or form, and that we should hear representations and then decide whether or not to make those changes. We can also propose changes that are from the Labour Code but are not in these amendments. But first I want you to address the amendments as they are before us and tell me if you would suggest that we attempt to make some amendments to Bill C-34.

M. Grosleau: Oui.

En plus de ceux que vous venez d'énumérer, je vous ai mentionné tout à l'heure particulièrement aux articles 59.4 et 59.5, 59.4 en ce qui a trait au retrait préventif de la femme enceinte, lorsque les conditions de travail présentent un risque pour sa grossesse. Je donne un exemple: la personne enceinte, la secrétaire enceinte, serait appelée très régulièrement à aller faire de la photocopie. La matière dégagée par une photocopieuse cause ou peut présenter un risque important pour une grossesse; ou encore la personne qui est appelée à travailler continuellement debout . . . C'est la condition de travail qui cause un risque à sa grossesse et non pas sa grossesse qui est un problème.

• 2020

Alors à ce sujet, nous disons qu'elle doit avoir le droit au retrait préventif sur présentation d'un certificat de médecin traitant à cet effet-là, comme cela existe au Québec.

Au niveau de l'article 59.5, nous disons que pour la personne qui est absente pour congé de maternité, il doit y avoir une obligation de l'employeur et non pas à la demande de la salariée de transmettre les informations concernant les ouvertures de postes, les postes vacants. Actuellement, c'est la salariée qui est obligée de demander par écrit à l'employeur de lui transmettre ces informations-là. Nous voulons que ce soit une obligation de l'employeur de transmettre automatiquement l'information concernant tout poste vacant ou promotion qui pourrait se présenter pendant son congé de maternité.

Donc maintenir ce lien d'emploi-là, d'accord, plutôt que de lui accorder, finalement, comme une espèce de congé sans solde ou un congé de maladie. C'est vraiment reconnaître ce droit-là.

C'est, au niveau de la réintégration lorsque l'employée revient au travail, une garantie qu'elle réintègre son poste et la

[*Translation*]

proposer, qui se rapportent directement à ce que nous avons devant nous, et que nous devrions adopter dès cette semaine avant de faire rapport à la Chambre?

Mr. Grosleau: As far as the Bill as such is concerned, within the framework of those amendments suggested, and without any view to demands that do not appear at all, if I have understood your question correctly. Is that it?

In other words . . .

M. Wenman: Oui, des modifications aux amendements. Ce projet de loi, le projet de loi C-34, sert à modifier le Code du travail. Ces modifications ont été renvoyées à notre Comité, et on nous demande maintenant si nous pouvons les améliorer de quelque façon que ce soit, si nous voulons entendre les témoignages et propositions de certaines personnes pour ensuite décider si oui ou non ces modifications doivent y être apportées. Nous pouvons aussi proposer des modifications au Code du travail qui seraient différentes de celles dont on nous a saisis. Cependant, tout d'abord, j'aimerais bien que vous nous parliez des modifications dont nous sommes déjà saisis, et nous dire si vous nous proposez des amendements au projet de loi C-34.

Mr. Grosleau: Yes.

Besides what you have just enumerated, I did mention more specifically Clauses 59.4 and 59.5, 59.4 having to do with preventive leave for pregnancy when working conditions put the pregnant woman at risk. Here is an example: the pregnant woman, say a pregnant secretary, who would be called upon quite regularly to use a photocopier. The emissions from a photocopier can cause or present important risk for a pregnancy. There is also the person who is called upon to work in a standing position all the time . . . it is the working condition that put the pregnant woman at risk, it is not the pregnancy itself that is a problem.

So on that point, we simply say that she should have the right to preventative leave, upon presentation of a doctor's certificate to that effect, the same as what exists in Quebec.

As for Clause 59.5, we say that for the woman who is absent on maternity leave, there must be an obligation for the employer and not an entitlement for the employee upon written request, to get information concerning open positions and such. Presently, it is the salaried employee who must request, in writing, that the employer transmit that information. We want the employer to be obliged to automatically pass on the information concerning any vacant position, or promotion which might come along during maternity leave.

In other words, to maintain that link with the job, rather than granting the employee, finally, a sort of leave without pay, or a sick leave. That would be a real recognition of that right.

As for resumption of employment, when the employee comes back to work, a guarantee that she will be reinstated in that

[*Texte*]

seule exception c'est lorsqu'il y a eu abolition de son poste. Il n'y a pas d'autres possibilités pour l'employeur de modifier son poste ou de la déplacer. D'accord?. Alors que présentement il en existe. C'est très vague, très imprécis, mais l'employeur peut se trouver des moyens de déplacer, donc de pénaliser finalement cette employée à cause de son congé de maternité.

Alors nous voulons que ça soit clairement inscrit de la réintégrer à son poste avec toutes les conditions et privilèges attachés à son poste et, là où le poste aurait été aboli, de lui confier un poste équivalent, aux mêmes conditions et sur le même lieu de travail.

Ce sont là les principaux amendements qu'on suggérait dans le cadre de ce que vous avez déjà proposé.

Mr. Wenman: A specific one. One of the other groups that appeared before us has suggested that there should be a provision for conscience, an amendment for conscience regarding the check-off. In other words, a person must, under this legislation, belong to the union and pay dues, but if there were a religous prohibition for him to actually pay the dues to the union, he could in fact at the check-off point refer these to a charity of his choice. This is an amendment that I questioned the other union groups on, and it is an amendment that is in place in some of the provincial jurisdictions, I understand, including Manitoba. Do you have any strong objections to the inclusion of that kind of amendment?

M. Grosleau: Absolument. Et la raison est très simple.

C'est que dans le système nord-américain actuel, plus particulièrement au Québec, le syndicat qui a négocié des conditions de travail les négocie indépendamment si la personne est membre ou non-membre. Elle profite de ces conditions de travail négociées, qu'elle soit d'accord ou non avec le syndicat.

Tout notre système d'accréditation est fondé sur la majorité. L'acceptation repose sur la majorité. Tout notre système démocratique est fondé à cet effet.

Je me demande si le gouvernement canadien serait d'accord pour permettre à des contribuables de verser leur impôt à des oeuvres charitables plutôt qu'au gouvernement canadien.

Mr. Wenman: As a matter of fact, we do have some provisions like that. If you do give it to a charity, you can in fact write it off your income tax in several different cases, in varying degrees of percentage . . . However, in asking other witnesses questions regarding this, there was not any . . .

M. Grosleau: C'est déductible d'impôt . . .

Mr. Wenman: —there was an indication that, where this is in place, there is in fact a very, very small percentage—not even as much as 1%—who elect this option. If that is the practice, do you still object to giving even that small percentage the right to dissent, the right to their conscience?

[*Traduction*]

position, the only exception being if the position has been abolished. There is no possibility for the employer to change the position or to transfer the employee around. Agreed? Whereas presently that possibility does exist. It is very vague and very imprecise, but the employer can find ways of transferring the employee and thus penalize her because of her maternity leave.

So we want it to be clearly stated, that the woman can count, upon resumption of employment, on returning to the same position, with all the conditions and privileges pertaining to it and where the position was abolished, to give that woman an equivalent position, with the same conditions and in the same work place.

Those are the main amendments that we are suggesting, with a view to what has already been proposed.

M. Wenman: C'est très précis. Un des autres groupes qui a comparu devant nous a proposé qu'il y ait une disposition concernant l'objection de conscience et la retenue des cotisations syndicales. En d'autres termes, en vertu de la présente loi, une personne doit faire partie du syndicat et payer ses cotisations, mais si sa religion lui interdisait de verser les fonds au syndicat, elle pourrait décider que ses montants retenus à la source soient versés plutôt à une oeuvre charitable de son choix. C'est une modification dont j'ai saisi les autres organismes syndicaux qui ont comparu, et qui se trouve déjà en place dans certaines provinces, y compris le Manitoba, me semble-t-il. Avez-vous des objections violentes à ce qu'une telle modification soit adoptée?

Mr. Grosleau: Absolutely. And the reason for that is very simple.

In the present North American system, more particularly in Quebec, the union which has negotiated working conditions, negotiates them independently whether the person is a member or not. That person enjoys all the conditions negotiated by the union whether that person agrees with the union or not.

Our whole system of certification is based on the majority. Acceptance is based on the majority. Our whole democratic system is based on that principle.

I wonder if the Canadian government would agree to let the taxpayers pay their taxes to charitable foundations rather than to the Canadian government.

M. Wenman: À vrai dire, il y a des dispositions du genre. Si vous faites un don à une oeuvre de charité, vous pouvez en défalquer une partie de vos impôts à verser, selon certains pourcentages et ainsi de suite . . . Cependant, en posant cette question à d'autres témoins . . .

Mr. Grosleau: It is tax deductible.

M. Wenman: On nous a dit que lorsque cette disposition est en vigueur, il n'y a qu'un pourcentage infime, même pas 1 p. 100, des gens qui font ce choix. Du point de vue pratique, alors, vous opposez-vous toujours à accorder à même ce petit pourcentage le droit à la dissidence, le droit d'obéir à la voie de leur conscience?

[*Text*]

M. Grosleau: Je pense à la formule Rand telle que proposée et qui existe. Si dans le cadre d'un syndicat, si la personne ou le syndicat décidait de verser de l'argent comme cela se fait à certaines occasions, sil'ensemble des membres d'un syndicat décident d'aider des oeuvres charitables ou des associations à but non lucratif . . .

• 2025

Je pense que l'argent qui est versé dans la caisse d'un syndicat dans le but de lui permettre de remplir son rôle, ne doit pas faire l'objet, selon nous, de décisions individuelles de membres qui décideraient de faire autrement. Si la personne veut absolument aider les oeuvres charitables, elle peut le faire par le biais de son syndicat ou par d'autres moyens. Toutefois, nous n'approuvons pas cette proposition-là.

Mr. Wenman: One last question, in order that others may have an opportunity. Do you feel that the definition of technological change should be improved or changed? Would you approve of this kind of change: "the introduction by the employer of equipment, material or a production technique"? Would that be a positive kind of amendment? I am referring to the Code, Section 149.(1), the definition of technology. At the present time it says:

the introduction by an employer . . . of equipment

—physical or otherwise. I am asking you about the thought of adding "material or a production technique". In other words, the employer might not buy new material, but he might make a considerable change in the way in which he is using material that he currently has on hand that might, in fact, provide quite a disruption in the workplace. This is not a proposed amendment, it is just that one of the concerns we have felt is that technological change has not been addressed adequately in the Bill; one of the areas is the area of definition. I just want to get an opinion as to how you feel about this direction. Is that an appropriate kind of amendment? Or would you prefer not to see that sort of amendment?

M. Grosleau: Pourrais-je avoir une minute?

Mr. Wenman: Surely other ideas like that . . . There are phrases that are rather vague in the Act that say "substantially or adversely affect", or "a significant number of employees", which may be a bit too ambiguous. Would you like to see those definitions tightened up?

You do have it in your brief. It has been pointed out to me that in your brief you do have a redefinition of technological change, although I do not think yours does include the suggestions that I had, particularly.

M. Grosleau: Il nous apparaît, d'après le libellé de l'article 150.(1) concernant les changements technologiques, entre autres, si on limite le changement technologique à la conséquence que ce ce dernier pourrait avoir . . .

Mr. Wenman: Excuse me—I see that you do have it in your brief on Section 50. Thank you very much. So you are looking for additional progressive changes like that.

[*Translation*]

Mr. Grosleau: I am thinking of the Rand formula as it has been proposed and as it exists. If, within a union, the person or the union decided to give money as is done on some occasions, if all the members of a union were to decide to help charitable organizations or nonprofit associations . . .

In our view, dues paid to a trade union to allow it to perform its duties should not be subject to individual decisions on the part of members who may decide they wish to do something else. If someone really wants to contribute to a charity, he may do so through his trade union or through other channels. Needless to say, we are not in favour of this particular proposal.

M. Wenman: Je ne poserai qu'une dernière question, pour permettre aux autres de prendre la parole. Pensez-vous qu'il faudrait améliorer ou changer la définition de «changement technologique»? Seriez-vous en faveur de la modification suivante: «la mise en service, par un employeur . . . d'installations ou d'outillage, ou de techniques de production»? Serait-ce une modification positive, d'après vous? Je me réfère à l'article 149(1) du Code où l'on donne une définition du changement technologique. Voici le libellé actuel:

«la mise en service, par un employeur . . . d'installations»

—physique ou autre. Je vous demande de me dire s'il serait bon, d'après vous, d'ajouter les mots «ou de techniques de production». Autrement dit, même si l'employeur ne mettait pas forcément en service un nouvel outillage, il pourrait modifier sensiblement les conditions de travail en appliquant de nouvelles méthodes qui auraient pour effet de déranger ou d'interrompre le travail des employés dans leur lieu de travail. Ce n'est pas vraiment un projet de modification, c'est simplement que nous nous inquiétons de ce que la question du changement technologique n'ait pas vraiment été abordée dans le projet de loi—surtout en ce qui concerne les définitions. J'aimerais savoir ce que vous pensez de ma proposition. Seriez-vous en faveur de ce genre de modification ou préférez-vous le statu quo?

Mr. Grosleau: Could you just excuse me for a moment?

M. Wenman: Il y a sûrement d'autres possibilités aussi . . . Par exemple la loi comporte certaines expressions qui sont probablement trop vagues, du genre «modifier ou préjudicier sensiblement», ou encore, «un nombre important d'employés». Aimeriez-vous que ces définitions soient plus précises?

De fait, vous en parlez dans votre mémoire. On vient de me faire remarquer que vous avez proposé une nouvelle définition du changement technologique, même si la vôtre ne rejoint pas tout à fait la proposition que je vous ai faite.

Mr. Grosleau: With respect to the current wording in Section 150.(1) regarding technological change and other matters, we feel that limiting the definition of technological change to the effects it may have . . .

M. Wenman: Excusez-moi, je vois que vous parlez de l'article 50 dans votre mémoire. Merci beaucoup. Vous êtes donc en faveur de modifications progressives de ce genre.

[*Texte*]

M. Hawkes: De 48; entre 50 . . .

Une voix: Oui. Absolument.

Le vice-président: Monsieur Mackasey, vous disposez des dix prochaines minutes.

M. Mackasey: Je souhaite la bienvenue aux représentants de la CSN. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je vais parler en anglais. Je pense que nous avons la traduction de toute façon.

Si je me souviens bien, dans le Code du travail du Québec, il n'y a aucun article qui traite des changements technologiques.

M. Grosleau: Vous avez raison.

Mr. Mackasey: I might remind Mr. Wenman of that, because tomorrow we will be arguing on this. Mr. Wenman, in the Quebec Code—and these people are the most progressive unions in Quebec as far as social affairs are concerned—there is no particular provision for technological change. I raise this point because the purpose of technological change, as the gentlemen understand, in our Code is not to define change but to make it impossible for management to introduce change during the life of a collective agreement when you cannot strike legally. I would hate to see us depart from that.

What has happened in the federal jurisdiction is that the unions, without exception, have included in their collective agreements how to deal with the matter. I think you would agree we are better out of the courts than the other way.

• 2030

I come back to the point that the quote is just saying, Mr. Wenman: For goodness' sake, include in your own collective agreement some provisions to deal with technological change, and if management refuses then the union can go to the Canada Labour Relations Board with their long, laborious setup.

Before you are a permanent member of the CSN or CNTU how long must you be a member?

M. Grosleau: Parce que dès qu'un syndicat a déposé, . . . Dès qu'une association est formée et que les personnes y ont adhéré, qu'elles ont payé leurs 2$, elles sont membres de la CSN, c'est-à-dire qu'elles sont membres d'un syndicat affilié à la CSN.

M. Mackasey: Dès la première journée?

M. Grosleau: Dès la première journée.

M. Mackasey: Les raisons pour lesquelles je pose la question c'est parce que les syndicats comme les machinistes, par exemple, n'acceptent pas les membres avec la description permanente de 190 jours, même je pense 120.

M. Grosleau: Une période de probation.

M. Mackasey: Exactement.

[*Traduction*]

Mr. Hawkes: Of 48; between 48 and 50.

An hon. Member: Yes, absolutely.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey, for the next 10 minutes.

Mr. Mackasey: I would like to welcome the members of the CNTU to the committee today. If you have no objection, I prefer to speak English. I believe we have interpretation, in any case.

As I recall, the Quebec Labour Code does not refer in any way to technological change.

Mr. Grosleau: Yes, that is correct.

M. Mackasey: Je voudrais le rappeler à M. Wenman justement, puisque nous allons débattre de la question demain. Je lui ferai remarquer que dans le Code du Québec—et nos témoins représentent les syndicats les plus progressistes du Québec en ce qui concerne les affaires sociales—il n'y a aucune disposition relative au changement technologique. Si j'en parle, c'est pour vous faire comprendre, comme nos témoins le comprennent déjà, que notre Code ne cherche pas à définir le changement technologique, mais plutôt à empêcher un employeur d'apporter de tels changements pendant qu'une convention collective est encore en vigueur, car les employés ne peuvent pas légalement faire la grève. Je m'oppose formellement à l'élimination de ces dispositions.

Cependant, tous les syndicats, sans exception, relevant du gouvernement fédéral ont maintenant une disposition spéciale dans leur convention collective qui aborde cette question. Vous seriez d'accord avec moi pour dire qu'il est préférable de régler ces questions sans avoir recours au tribunal.

Je reviens sur le point soulevé par M. Wenman. Il faudrait à tout prix incorporer dans votre convention collective des dispositions portant sur les changements technologiques. Ainsi, dans le cas où la direction ferait preuve d'un manque de colllaboration, le syndicat pourrait légitimement s'adresser au Conseil canadien des relations de travail et passer par sa longue et laborieuse filière.

Combien de temps faut-il être syndiqué avant de s'affilier à la CSN.

Mr. Grosleau: Once a union has submitted—Once an association is formed and people have joined by paying their $2, they are members of the CNTU. That is to say, they are members of a union affiliated to the CNTU.

Mr. Mackasey: From the day they join?

Mr. Grosleau: From the day they join.

Mr. Mackasey: I ask this question because there are unions like the Machinists Union that do not accept members with the qualifying period of 190 days, but rather with 120.

Mr. Grosleau: A probation period.

Mr. Mackasey: Precisely.

[*Text*]

Now, we are talking about a probationary period. You are more enlightened; you do not have a probationary period. But my point is if the unions can have a probationary period why cannot employers have a probationary period? That is the logic of the three-month or even six-month—not the principle, on which I agree with you. People who have been working maybe for 5, 10 or 15 years who are going to have a child, for goodness' sake, should have everything you are saying. My only point with the three-month that worries me a little is just the point I am making: it is almost a probationary period and if management have zeroed in on the new employee who has been there for three months it seems to me to be a short probationary period.

. . . il est préférable au moins six mois,.. parce que rares sont ceux qui vont en prendre avantage.

M. Grosleau: Mais ce que je peux vous répondre là-dessus, c'est que si c'est un droit et que l'employeur a droit à sa période d'essai comme vous dites, cette période d'essai recommencera quand l'employée recommencera à travailler après son congé de maternité. Comment peut-il l'évaluer si elle n'est pas au travail? Et pourquoi cette personne-là qui a moins de trois mois de service continu n'aurait pas son emploi assuré par la suite? De plus, ça n'a rien à voir avec la période d'essai. Je pense qu'il ne faut pas confondre les deux.

Mr. Mackasey: I am only asking questions maybe to support my arguments or destroy them tomorrow.

M. Grosleau: Je réponds du mieux que je peux.

M. Mackasey: Vous avez bien répondu.

Sur la question de l'assurance-chômage, vous savez autant que moi, parce que c'était le ministre, si vous vous rappelez, qui a adopté l'article relatif à la maternité, malgré l'opposition du gouvernement du Québec en ce temps-là, M. Castonguay qui a attiré mon attention sur le fait que c'était un domaine provincial, et vous trouvez dans la loi le droit d'une province, comment on dirait, d'assumer ces obligations. Moi je suis craintif quand on demande trop d'assurance-chômage. On essaie, par l'entremise de l'assurance-chômage, de remédier à tous les problèmes auxquels on devrait remédier. Par exemple, par les gouvernements, par les fonds généraux au lieu des cotisations, parce que c'est bien assez cher pour vos employés. Chaque fois qu'on demande l'assurancechômage, de plus en plus . . .

My fear is that unemployment insurance is losing its insurance characteristics and we are asking it to carry too much of the load and people are already saying it should be doing all the retraining. Government should be paying for the retraining, not the employees out of their weekly contributions. Government used to pay Manpower, and unemployment insurance functioned best when we had a very specific responsibility, clearly defined, and there was money in the bank. *Si je me rappelles bien*, in 1974 there was a big surplus and the amounts were reasonable. When you start loading onto unemployment insurance more financial obligations in order to meet desirable social needs you run the risk of hurting the unemployment insurance.

[*Translation*]

Dans certains syndicats, il faut passer par une période de stage. Or, vous êtes plus éclairé car cette période de carence ne s'applique pas chez vous. Cependant, si les syndicats se permettent une période d'essai, qu'est-ce qui empêche les employeurs de faire autant? Je remets en question le raisonnement voulant qu'il y ait trois ou six mois . . . Je suis d'accord avec vous sur le principe. Ceux qui ont travaillé pendant cinq, dix ou quinze ans et qui vont avoir des enfants devraient avoir droit à tous les avantages que vous avez mentionnés. Simplement, l'existence de cette période de trois mois m'inquiète un peu. Cela constitue une période de stage en quelque sorte. Elle me semble très courte, surtout si l'on considère que la direction peut viser l'employé qui ne travaille que depuis trois mois.

Six months at least would be preferable, because rare are those who will take advantage of it.

Mr. Grosleau: If I may respond to that, if the employer has the right to a probation period, as you have suggested, that probation period will start when the employee resumes work after her maternity leave. How can the employer assess an employee if she has not been at work? And why should that employee with at least three months continuous service not have her job guaranteed when she returns? Why should her time away have anything to do with the probation period? I do not think we should confuse the two.

M. Mackasey: Je pose ces questions afin d'étayer mes arguments, ou peut-être pour les détruire demain.

Mr. Grosleau: I am answering to the best of my knowledge.

Mr. Mackasey: You replied well.

Now, on the question of unemployment insurance, you will remember that it was the Minister who brought in the maternity clause, despite opposition from the government of the day in Quebec. Mr. Castonguay drew my attention to the fact that it was a provincial jurisdiction, and the Bill provides for the right of a province to assume its obligations, as it were. I am a bit nervous about asking too much unemployment insurance. We are using it to solve all our problems. We are using general funding rather than contributions because life is already very expensive for employees. Every time we try to use unemployment insurance, more and more . . .

Je crains que le régime d'assurance-chômage ne perde sa raison d'être principale, et que nous ne lui imposions un fardeau beaucoup trop lourd. Déjà, on veut s'en servir pour assurer les cours de recyclage au Canada. On dit que c'est le gouvernement qui doit financer le recyclage et non pas les employés à travers des cotisations hebdomadaires. Antérieurement, le gouvernement finançait les centres de main-d'oeuvre. La Commission de l'assurance-chômage fonctionnait alors très bien parce qu'elle avait un rôle très précis, clairement défini, et parce qu'il y avait des fonds. Si je me rappelle bien, il y avait même de grosses sommes excédentaires en 1974. Lorsqu'on impose au régime d'assurance-chômage toute une variété de fardeaux financiers afin de satisfaire à des besoins sociaux

[*Texte*]

Have you any comment on that? The 17 weeks is now paid out of unemployment insurance in most cases. Should it be paid out of that or should it paid out of some other fund?

• 2035

M. Grosleau: C'est précisément ce que nous avons proposé ou ce que nous avons demandé. Nous prétendons qu'en termes de congés de maternité, les employeurs devraient fournir une caisse particulière strictement en prévision des congés de maternité.

M. Mackasey: D'accord.

M. Grosleau: Et pour éviter, entre autres, la discrimination dans l'embauche et tous ces problèmes-là.

M. Mackasey: La raison pour laquelle *maternity and sickness*, dans la Loi sur l'assurance-chômage, sont ainsi libellés, c'est pour avoir l'approbation des provinces. Ce sont deux choses bien différentes.

A person who is expecting a child is not sick, but we had to word it that way to get it through; and I am only worrying about it.

I would not say that there is not much that you have told me that I can object to. You are concerned about proposed Sections 59.(4), 59.(5). I may differ with you on the three months, but not on the principle or the length or the duration or who should be paying for it, or the obligation of the employer to protect that employee. I agree with you that an employee who is expecting a child should be moved to some other job away from photocopy machines; anything like that. I agree that the obligation of an employer, as a good employer, is to move the employee away from all those potential hazards. So we cannot disagree on too much.

I do psychologically, I suppose, and philosophically—I am concerned about the three months, only because I think it is too short a period to establish an identity with that employer. Plus, the second problem I see is that when you are replaced because you are away on maternity leave, you have to be replaced by somebody who obviously is going to be there longer than the three months; and then what do you do with that person? Suppose it is a union person. Suppose quite logically you say you must join the union, and they come in to replace the lady who has left after three months, and she is on the job for nine months; and then the other lady comes back for her job. You can see . . .

le danger que posent ces trois mois aux syndicats.

M. Grosleau: Dans une certaine mesure, avec tout le respect que je vous dois, les prétentions que vous émettez ont presque pour effet de favoriser la discrimination à l'embauche.

M. Mackasey: Je crains que l'employeur utilise cet avantage pour embaucher des hommes au lieu des femmes. Il y a toujours un équilibre, et vous le savez autant que moi. Si on veut faire adopter ce projet de loi, et je prétends qu'il devrait l'être, il faut, comme on dit en bon français, mettre un peu

[*Traduction*]

louables, on court le risque de nuire au système d'assurance-chômage.

Avez-vous des commentaires là-dessus? A l'heure actuelle, les prestataires sont payés à même le fonds d'assurance-chômage pendant les 17 premières semaines. Faudrait-il poursuivre ainsi ou trouver une autre source de financement?

Mr. Grosleau: That is exactly what we have suggested. We maintain that employers should provide a special fund reserved solely for maternity leave.

Mr. Mackasey: I see.

Mr. Grosleau: This would prevent discriminatory hiring practices and other similar problems.

Mr. Mackasey: The reason maternity and sickness are covered this way in the Unemployment Insurance Act is to gain provincial approval. They are two completely different things.

Une employée qui attend un enfant n'est pas malade mais il fallait libeller la disposition ainsi pour la faire accepter. Tout cela m'inquiète.

Je ne dis pas que je m'opposerais à la plupart de vos commentaires. Les paragraphes 4 et 5 de l'article 59 vous intéressent particulièrement. Quoique je ne sois pas d'accord avec vous sur les trois mois, je le suis pour ce qui est du principe, de la durée et de l'obligation de l'employeur de protéger l'employé. Je conviens également qu'une employée enceinte ne devrait pas travailler près des photocopieuses. Je suis d'accord. Je suis d'accord qu'il incombe à l'employeur, à l'employeur qui se respecte, d'éloigner ses employées enceinte de ces dangers. Je ne vous contredit pas là-dessus.

Cependant, du point de vue psychologique et des principes, j'accepte difficilement la période de trois mois, que j'estime trop courte. En effet, trois mois de service ne permettent pas à l'employée d'établir un rapport professionnel avec son employeur. De plus, la remplaçante de l'employée qui prend un congé de maternité doit, manifestement, occuper le poste pendant plus de trois mois. Or, qu'est-ce qu'il lui arrive par la suite. Disons qu'il s'agit d'une syndiquée. Logiquement, il faut être syndiqué, donc la personne qui remplace celle qui est en congé de maternité après trois mois de service s'acquitte des fonctions de celle-ci pendant neuf mois. Ensuite, l'employée régulière reprend ses fonctions. Vous pouvez constater . . .

The danger this represents for the unions.

Mr. Grosleau: With all due respect, your arguments would only encourage discriminatory hiring practices.

Mr. Mackasey: I am afraid the employer will use the three month period to his or her advantage, to hire men instead of women. You know as well as I do that there is always a happy balance. If we want to pass this bill, as I think we should, we will have to climb down a bit. There are employers who do not

[*Text*]

d'eau dans son vin! Il y a des employeurs qui ne partagent pas nos sentiments mais qui seraient prêts à approuver ce projet de loi avec quelques petites modifications, lesquelles n'en altéreraient pas pour autant le principe. Je suis d'accord avec vous.

Alors, il me semble qu'avec quelques amendements, on pourrait adopter ce projet de loi. Mais il faut apporter quelques petits amendements si on veut protéger le principe. La prochaine fois, on tentera d'améliorer encore plus ce projet de loi.

M. Grosleau: La théorie des petits pas!

M. Mackasey: Exactement. J'aurais dû adopter cette démarche depuis longtemps.

M. Grosleau: Oui.

M. Mackasey: Les Irlandais, vous savez, sont un peu trop spontanés!

Je vous remercie beaucoup.

M. Roger Valois (vice-président, Confédération des syndicats nationaux): J'ai constaté avec beaucoup de plaisir que personne n'a posé de questions au sujet de la Loi anti-scabs. Je me demande si on accepte à l'unanimité nos recommandations.

Une voix: Tout le monde est d'accord.

M. Valois: Tout le monde est d'accord là-dessus.

M. Mackasey: Cela ne veut pas dire que cela paraîtra dans ce projet de loi-ci, par exemple! J'étais à Québec quand on l'a adopté, en 1976, et j'avais osé dire au Parti libéral d'accepter la formule Rand que nous avons ici maintenant mais qui ne faisait pas partie de l'ancien code. Alors, on a fait assez de progrès . . . même dans le Parti libéral!

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. Je suis le député de Calgary-Ouest et je parle un peu le français mais j'espère . . .

Depuis quatre ans, avez-vous souvent eu l'occasion de consulter le ministre ou son ministère, soit *Labour Canada*?

M. Grosleau: Il y a eu quelques consultations et particulièrement au mois de février, le 20 février, je crois. Mais je crois que la dernière, en termes de discussion sur une réforme du Code, remontait à 1978.

Dans des dossiers particuliers, il y a eu, bien sûr, des consultations qui ont été faites, comme celles ayant trait à Télé-Métropole, etc.

• 2040

Effectivement, il y a eu des consultations ponctuelles concernant certains dossiers.

M. Hawkes: Ce Comité-ci ne peut pas changer les sections concernant les *anti-scabs* car cela ne fait pas partie du projet de loi C-34.

[*Translation*]

share our feelings, but who would be ready to accept this bill with some slight changes that would not alter its basic principle. I agree with you.

So, with a few amendments, we could pass this bill. But we have to bring those amendments if we want to protect the principle at stake here. The next time round we will attempt to improve this bill even further.

Mr. Grosleau: Taking it one at a time!

Mr. Mackasey: Precisely. I should have done that long ago.

Mr. Grosleau: Yes.

Mr. Mackasey: You know, Irishmen tend to be a bit too spontaneous!

Thank you very much.

Mr. Roger Valois (Vice-president, Confederation of National Trade Unions): It is with great pleasure that I noted that no one asked any questions on the anti-scab legislation. I was just wondering whether this meant that you had unanimously accepted our recommendation.

An hon. Member: There is general agreement.

Mr. Valois: Everyone agrees with them.

Mr. Mackasey: This does not, however, mean that they will be included in the bill. I was in Quebec in 1976 when the legislation was passed, and I was daring enough to suggest the Liberal Party accept the Rand formula that applies here now but was not part of the old Code. So we have been making progress, even in the Liberal Party!

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. I am the member for Calgary West, and I do speak a bit of French but I hope . . .

In the past four years, have you had much opportunity to consult the Minister or his department, Labour Canada?

Mr. Grosleau: There was some consultation, especially in February. On February 20, if I am not mistaken. But the last talks on reforming the Code go back to 1978.

In these particular cases, there was, of course, consultation, like the talks that were held on Télé-Métropole.

There have been consultations from time to time on certain files.

Mr. Hawkes: This committee cannot change anti-scab sections, because this is not part of Bill C-34.

[*Texte*]

M. Maurice Amram (président, Fédération nationale des communication, CSN): Vous n'avez pas le pouvoir de faire des recommandations? Vous n'avez pas ce pouvoir?

M. Hawkes: Pas vraiment. Nous avons le pouvoir de modifier le projet de loi C-34.

A la page 22 de votre mémoire, vous avez mentionné la santé physique et mentale. Quelle définition donnez-vous au terme «mentale»?

M. Grosleau: Au même titre que la santé physique, je pense que la santé mentale n'est pas quelque chose de définissable de façon très précise. Tout le monde s'entend pour dire que le travail ne doit pas faire en sorte qu'une personne devienne, par exemple, dépressive très stressée ou incapable de fonctionner normalement dans une société et même dans sa vie privée.

Lorsque le bruit, car le bruit n'affecte pas strictement le corps ou le physique, il affecte également le système nerveux de la personne. Les produits chimiques affectent également le système nerveux. Souvent, un problème physique a des réactions sur l'aspect mental ou intellectuel ou sur l'aspect cérébral des gens. Donc le terme «mental» est utilisé dans un sens global et général.

M. Hawkes: Est-ce qu'on retrouve une définition comme celle-là dans les lois de la province de Québec?

M. Grosleau: Non.

M. Hawkes: Dans les conventions collectives, alors?

M. Grosleau: Non plus.

M. Hawkes: Ils n'en font aucunement mention. Très bien.

M. Grosleau: Par contre, dans la Loi sur la santé et la Loi sur les services sociaux, au Québec, on retrouve la définition de maladies mentales, entre autres. Il faudrait peut-être s'y référer. Une commission, à l'heure actuelle, a été chargée d'étudier tout cet aspect-là des problèmes reliés aux maladies mentales.

M. Hawkes: Se rapportant aux lieux de travail?

Une voix: Oui.

M. Hawkes: Car cela est très important.

Une voix: En effet.

M. Hawkes: Au niveau de la santé mentale, il existe des problèmes pratiques, je pense, quant à la définition et à l'application d'une telle définition.

À la page 27, vous citez le cas d'employés qui ont été blessés parce qu'ils ne portaient pas leur équipement de sécurité. Pour les cas de ce genre, ne croyez-vous pas que la responsabilité devrait être imputée à l'employé plutôt qu'à l'employeur puisqu'à la page 27 toujours, vous semblez être contre le principe que l'empoyeur vérifie si les mesures de sécurité qu'il exige ont été respectées?

M. Grosleau: Nous allons partir du début. Selon nous, s'il n'y a pas de moyens ou de volonté d'éliminer le danger à la source et si cela n'existe pas, nous sommes d'accord. Au Québec, d'ailleurs, il est prévu dans la loi que le port d'équipement ne doit être qu'à titre temporaire. L'objectif est d'élimi-

[*Traduction*]

Mr. Maurice Amram (Chairman, National Federation of Communication Workers, CNTU): You do not have the power to make these recommendations? You do not have this power?

Mr. Hawkes: Not really. We have the power to amend Bill C-34.

On page 22 of your brief, you mentioned physical and mental health. What definition do you give to the word "mental"?

Mr. Grosleau: I think that mental health like physical health, cannot be defined in a precise way. Everybody agrees that a person's work should not cause him to become depressed, overstressed, or incapable of normal functioning in a society, or in his private life.

When noise—because noise does not just affect the body, it also affects a person's nervous system. Chemical products also affect the nervous system. Often, a physical problem has repercussions on a person's mental, intellectual or cerebral functioning. So the word "mental" is used in a general and all encompassing sense.

Mr. Hawkes: Do you find a similar definition in the laws of the Province of Quebec?

Mr. Grosleau: No.

Mr. Hawkes: Well then, in the collective agreements?

Mr. Grosleau: Not there either.

Mr. Hawkes: They do not mention it at all. Very well.

Mr. Grosleau: However, in the Quebec Health Act and the Quebec Social Services Act you find the definition of mental illness, among others. We should perhaps refer to it. At the present time, a commission is studying this whole question of problems related to mental illness.

Mr. Hawkes: Arising from work?

An hon. Member: Yes.

Mr. Hawkes: Because this is very important.

An hon. Member: Indeed.

Mr. Hawkes: I think where mental health is concerned, there are practical problems in defining and applying such a definition.

On page 27 you mention employees who have been wounded because they do not wear their safety equipment. In this kind of case, do you not feel that the responsibility should be that of the employee, rather than that of the employer, because you also state on page 27, that you are against the principle of the employer checking to see if the safety measures have been followed?

Mr. Grosleau: Let us start at the beginning. In our opinion, if there is no way, or no desire, to eliminate the danger at the source, or if it does not exist, we agree. Moreover, in Quebec, the legislation provides that safety equipment need only be worn on a temporary basis. The objective is to eliminate

[*Text*]

ner les dangers à la source et l'employeur doit prendre les moyens pour ce faire. Si la seule façon de protéger la santé et la sécurité, c'est d'obliger les travailleurs à être vêtus comme des scaphandriers, cela pourrait également causer des problèmes! Le port de coquilles, par exemple, contre le bruit pose des problèmes de santé et de sécurité à la longue. Le port de masque pose des problèmes de santé et de sécurité éventuellement; cela développe des cancers de peau.

Alors, si on n'a pas cette volonté, ce souci d'éliminer les dangers à la source, qui est la façon de traiter les problèmes, que doit-on faire?

• 2045

On ne peut pas demander à quelqu'un, soit un employeur, de s'occuper de la santé et de la sécurité et de le faire strictement de façon disciplinaire. Lorsqu'on dit qu'il y a une obligation de la part des employés de se plier au port de l'équipement, cela implique, comme corollaire, que l'employeur a le droit de sévir si l'employé ne s'y conforme pas. Alors, l'employeur élimine complètement sa responsabilité première qui est d'éliminer le danger à la source. On voit cela régulièrement. Cette conjoncture ou cette façon de traiter la santé et la sécurité, ce qu'on appelle la théorie des mains propres, eh bien les employeurs, à l'heure actuelle, en font des cas de discipline en matière de santé et de sécurité.

Selon nous, en santé et sécurité, on doit avoir le même objectif qu'on avait, par exemple, au niveau des accidents de la route. On a atteint cet objectif par l'éducation, la formation et les messages publicitaires. Juste au niveau du port de la ceinture, on s'est rendu compte que ce n'était pas les amendes qui amenaient les gens à porter la ceinture. C'était l'éducation, la formation et l'information. C'est de cette façon-là qu'on sensibilise les gens à leur bien-être, à leur mieux-être. Si l'employeur n'est pas sensibilisé et nie les dangers à la source, mais qu'il oblige le travailleur à porter continuellement ses lunettes ou son masque alors qu'il n'a rien fait au niveau de la ventilation dans l'usine, que peut penser ce travailleur? Et il aurait raison.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes, I would just like to see one question, because the bell is already ringing.

Mr. Cyr.

M. Cyr: Merci. Je voudrais me référer à la page 12 de votre mémoire. Vous parlez d'une caisse de recettes pour les cessations collectives d'emploi.

Quelle forme de caisse prévoyez-vous? Est-ce que cela se ferait à même les cotisations de l'employé et de l'employeur ou exclusivement à même celles de l'employé? Suggérez-vous que l'employé et l'employeur et même le gouvernement contribuent à cette caisse?

M. Grosleau: Nous suggérons que ce soit les employeurs qui fournissent une caisse de stabilisation de l'emploi. Lorsqu'ils embauchent des travailleurs ou des travailleuses pendant cinq, dix ou quinze ans, ces travailleurs et travailleuses, par le fruit de leur travail, permettent à ces employeurs de faire un profit, d'agrandir ou d'accroître ses marges de profits, alors ils se doivent de reconnaître à ce travailleurs et travailleuses une

[*Translation*]

danger at the source, and the employer must take steps to do so. If the only way of protecting a worker's health and safety is to make them dress like deep sea divers, this will also cause problems! Wearing muffs to protect your ears from noise causes health and safety problems over the long run. Wearing masks also eventually leads to health and safety problems because it can cause skin cancer.

So, if there is no desire or concern to eliminate dangers at the source, which is the best way to deal with these problems, what are we going to do?

You cannot ask an employer to look after health and safety and to do so in a strictly disciplinary way. When you say that there is an obligation on the part of the employee to wear safety equipment, this implies as a corollary that the employer has the right to deal severely with the employee does not conform. So, the employer completely overlooks his primary responsibility, which is to eliminate danger at the source. We see this regularly. This way of handling health and safety, namely the clean hands theory, is being used by employers at the present time to take disciplinary action in matters of health and safety.

In our opinion, health and safety should be treated the same way as highway accidents. We receive education, training and publicity. In the case of seat belts, for example, it became obvious that it was not fines that made people wear seat belts. It was education, training and information. That is the way in which people became aware of their own welfare, of their own well-being. If the employer is not made aware of the dangers at the source, and denies them, but instead forces the worker to continually wear glasses, or a mask, whereas he has not done anything about ventilation in the factory, what will the worker think? And he would be right.

Le vice-président: Monsieur Hawkes, les cloches sonnent, alors j'aimerais que vous vous limitiez à une question.

Monsieur Cyr.

Mr. Cyr: Thank you, I would like to refer to page 12 of your brief. You talk about a fund for mass layoffs.

What form of a fund were you thinking of? Would this be done through employee-employer subscriptions, or just from employee subscriptions? Are you suggesting that the employee and the employer and the government contribute to this account?

Mr. Grosleau: We are suggesting that the employers should provide a work stabilization fund. When they hire male or female workers for five, ten, or fifteen years, these workers, through their work, enable the employer to make a profit, to increase his margin of profit, so they must recognize that this worker should have a corresponding share of the work that has been carried out. They have a duty to insure that this worker

[*Texte*]

part correspondante du travail qui a été fait. Ils ont le devoir d'éviter que ce travailleur-là se retrouve dans la rue le lendemain matin. C'est la responsabilité, selon nous, des employeurs comme cela existe en Europe et dans certains autres pays.

M. Cyr: Le salaire minimum est fixé à 3.50$ et vous dites que c'est le salaire qu'on accorde aux assistés sociaux au Québec. Quel niveau, selon vous, devrait-on accorder au salaire minimum sur le plan national canadien?

M. Grosleau: Je pense que le seuil de pauvreté . . . Un revenu minimum garanti qui place les gens . . .

M. Mackasey: Notre salaire minimum est, comment dirais-je, une insulte! Il occupe le plus bas niveau de tout le pays.

M. Grosleau: En effet.

M. Mackasey: Il aurait dû être indexé. Je ne crains aucunement de le dire.

M. Valois: Il y a déjà eu, d'ailleurs, une commission sénatoriale qui a démontré que le seuil de la pauvreté au Canada, et cela provient d'une commission sénatoriale, pas d'une commission de la CSN, a démontré, dis-je, que le seuil de la pauvreté au Canada est de beaucoup supérieur à ce qu'on accorde comme salaire minimum! Il faudrait quand même en tenir compte.

M. Mackasey: Je suis d'accord avec vous!

Le vice-président: Je me vois dans l'obligation de mettre un terme à nos discussions parce qu'on doit aller voter.

Monsieur Grosleau et tout le groupe, on vous remercie beaucoup.

M. Grosleau: Merci. Nous aurions bien aimé prolonger notre discussion.

Mr. Wenman: A technical question. On Friday, when we hope to report, we do not have to have it complete by 11:00. We can report at any time as long as we have it before 6:00, can we?

The Vice-Chairman: I believe we can report at any time. It is not a question of . . .

Mr. Wenman: It has to be ready by 12:10 on Friday . . .

Mr. Hawkes: Or with consent.

Mr. Wenman: So if we do not make it for 12:10, if we had unanimous consent for Friday afternoon, we could do it.

The Vice-Chairman: The meeting is adjourned.

[*Traduction*]

does not find himself on the street the following morning. In our opinion, it is the responsibility of employers as is the case in Europe and certain other countries.

Mr. Cyr: The minimum wage is set at $3.50, and you state that this is the wage that is given to the recipients of social assistance in Quebec. In your opinion, what should be the minimum national wage?

Mr. Grosleau: I think that the poverty line . . . a guaranteed minimum income which would put people . . .

Mr. Mackasey: Out minimum wage is—how can I say it—an insult! It is the lowest level in the whole country.

Mr. Grosleau: That is true.

Mr. Mackasey: It should be indexed. I am not at all afraid to say so.

Mr. Valois: A few years ago, there was a Senate commission which stated that the poverty line in Canada—and this comes from a Senate commission, not from a CNTU commission—is much higher than the minimum wage! This should be taken into consideration.

Mr. MMackasey: I agree with you!

The Vice-Chairman: I am forced to end our discussions because we have to go and vote.

Thank you very much, Mr. Grosleau and all of your group.

Mr. Grosleau: Thank you. We would have liked to discuss a little longer.

M. Wenman: Une question d'ordre technique. Il nous faut faire rapport vendredi, mais est-ce que le travail doit être terminé avant 11 heures? Nous pouvons faire rapport n'importe quand avant 18 heures, n'est-ce pas?

Le vice-président: Je pense que nous pouvons faire rapport n'importe quand. Il ne s'agit pas de . . .

M. Wenman: Le rapport doit être prêt à 12h10 le vendredi . . .

M. Hawkes: Sinon, avec le consentement.

M. Wenman: Alors, si le rapport n'est pas terminé à 12h10, pourvu que nous ayons le consentement unanime pour vendredi après-midi, nous pourrons procéder ainsi.

Le vice-président: La séance est levée.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the "Confédération des syndicats nationaux":
Mr. Clément Grosleau, Legal Counsel (CSN);
Mr. Roger Valois, Vice-President (CSN).

De la Confédération des syndicats nationaux:
M. Clément Grosleau, Conseiller juridique (CSN);
M. Roger Valois, Vice-président (CSN).

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

SITORY LIBRARY MATERIAL

Governme
Publicatio

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 13

Thursday, June 21, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 13

Le jeudi 21 juin 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act

INCLUDING:

The First Report to the House

CONCERNANT:

Projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière

Y COMPRIS:

Le premier rapport à la Chambre

APPEARING:

The Hon. André Ouellet
Minister of Labour

COMPARAÎT:

L'hon. André Ouellet
Ministre du Travail

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY
JUL 12 1984

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

36427—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Sid Parker
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Herb Breau
Alexandre Cyr
Albert Cooper
Raymond Dupont
Bryce Mackasey
Jean-Claude Malépart
Gilles Marceau
Rod Murphy
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 69(4)(*b*)

On Wednesday, June 20, 1984:
Sid Parker replaced Lyle S. Kristiansen.

Conformément à l'article 69(4)*b*) du Règlement

Le mercredi 20 juin 1984:
Sid Parker remplace Lyle S. Kristiansen.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

REPORT TO THE HOUSE

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

FIRST REPORT

In accordance with its Order of Reference of Monday, June 11, 1984, your Committee has considered Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act and has agreed to report it with the following amendments:

Clause 6

Strike out line 16, on page 3, and substitute the following:

"pleted six months of continuous service"

Strike out line 20, on page 3, and substitute the following:

"(*a*) Where an employee provides her employer with a certificate of a qualified medical practitioner certifying that she is pregnant, that "

Strike out lines 26 to 31, on page 4, and substitute the following:

"59.3 (1) Every employee who intends to take a leave of absence from employment under section 59.2 shall

(*a*) give at least four weeks notice in writing to the employer unless there is a valid reason why such notice cannot be given; and

(*b*) inform the employer in writing of the length of leave intented to be taken.

(2) Every employee who intends to take or is on leave of absence from employment under section 59.2 shall give at least four weeks notice in writing to the employer of any change in the length of leave intended to be taken unless there is a valid reason why such notice cannot be given."

Strike out lines 44 and 45, on page 5, and substitute the following:

"being reinstated in employment under this section, to receive the wages and benefits in respect of that employment that that"

Clause 12

Strike out line 34, on page 9, and substitute the following:

"grounds, be perceived by that"

Clause 20

Strike out lines 4 to 7, on page 15, and substitute the following:

"(*c*) investigate, record and report in the manner and to the authorities as prescribed all accidents, occupational diseases and other hazardous occurrences known to the employer;"

Strike out lines 34 and 35, on page 17, and substitute the following:

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du lundi 11 juin 1984, votre Comité a étudié le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière, et a convenu d'en faire rapport avec les modifications suivantes:

Article 6

Retrancher la ligne 13, à la page 3, et la remplacer par ce qui suit:

«59.2 (1) Tout employé qui compte six»

Retrancher la ligne 17, à la page 3, et la remplacer par ce qui suit:

«a) l'employée enceinte qui fournit à son employeur un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte a droit à un»

Retrancher les lignes 23 à 27, à la page 4, et les remplacer par ce qui suit:

«59.3 (1) Tout employé qui entend prendre le congé prévu à l'article 59.2, à la fois:

a) donne à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines, sauf s'il a un motif valable de ne pas le faire;

b) informe l'employeur par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre.

(2) Tout employé qui entend prendre le congé prévu à l'article 59.2, ou qui est en congé dans ce cadre, donne à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines de son intention de modifier la durée du congé, sauf s'il a un motif valable de ne pas le faire.»

Retrancher la ligne 39, à la page 5, et la remplacer par ce qui suit:

«cle, de recevoir le salaire et les avantages afférents à cet emploi»

Article 12

Retrancher la ligne 32, à la page 9, et la remplacer par ce qui suit:

«b) ou bien que cet employé aurait des»

Article 20

Retrancher les lignes 4 à 8, à la page 15, et les remplacer par ce qui suit:

«c) de la manière réglementaire, enquête sur tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et autres situations hasardeuses connus de l'employeur, les enregistre et les rapporte aux autorités prescrites;»

Retrancher les lignes 42 et 43, à la page 17, et les remplacer par ce qui suit:

"health of the employee, his fellow employees or other persons granted access to the work place by the employer;"

Strike out lines 19 to 24, on page 18, and substitute the following:

"(*a*) save a life, prevent injury or relieve human suffering in the vicinity;

(*b*) maintain an essential public service; or

(*c*) prevent unnecessary damage to or loss of property."

Strike out line 30, on page 27, and substitute the following:

"represented by the committee but shall not have access to the medical records of any person except with the consent of that person."

Strike out line 8, on page 30, and substitute the following:

"represented by the representative but shall not have access to the medical records of any person except with the consent of that person."

Strike out line 8, on page 39, and substitute the following:

"(*e*) section 81, 99 or 100,"

Clause 31

Strike out line 36, on page 48, and substitute the following:

"(2) Where the Board is satisfied that an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union, or to the paying of regular union dues to a trade union, the Board may order that the provision in a collective agreement

(*a*) requiring, as a condition of employment, membership in a trade union, or

(*b*) requiring the payment of regular union dues to a trade union,

does not apply to that employee so long as an amount equal to the amount of the regular union dues is paid by the employee, either directly or by way of deduction from his wages, to a registered charity, within the meaning of the *Income Tax Act*, mutually agreed on by the employee and the trade union.

(3) Where an employee and the trade union are unable to agree on a registered charity for the purposes of subsection (2), the Board may designate any such charity as the charity to which payment should be made.

(4) In this section, "regular union dues""

Your Committee has ordered a reprint of Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act, as amended, for the use of the House of Commons at the report stage.

«pour la santé de l'employé, de ses compagnons de travail ou des autres personnes auxquelles l'employeur permet l'accès du lieu de travail;»

Retrancher les lignes 19 à 24, à la page 18, et les remplacer par ce qui suit:

«a) soit sauver une vie, éviter une blessure ou soulager la souffrance humaine alentour;

b) soit maintenir un service public essentiel;

c) soit empêcher que des biens ne soient perdus ou inutilement endommagés.»

Retrancher la ligne 32, à la page 27, et la remplacer par ce qui suit:

«qu'il représente, mais n'a pas accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de celle-ci.»

Retrancher la ligne 10, à la page 30, et la remplacer par ce qui suit:

«qu'il représente, mais n'a pas accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de celle-ci.»

Retrancher la ligne 8, à la page 39, et la remplacer par ce qui suit:

«e) à l'article 81, 99 ou 100,»

Article 31

Retrancher la ligne 34, à la page 48, et la remplacer par ce qui suit:

«(2) Lorsque le Conseil est convaincu qu'un employé, à cause de ses convictions ou croyances religieuses, refuse de faire partie d'un syndicat ou de verser la cotisation syndicale normale à un syndicat, le Conseil peut ordonner que la disposition d'une convention collective exigeant

a) comme condition d'emploi, soit l'appartenance à un syndicat,

b) soit le versement de la cotisation syndicale normale à un syndicat,

soit inapplicable à cet employé, si un montant équivalent à la cotisation syndicale normale est versé par celui-ci, soit directement soit au moyen d'une déduction de son salaire, à un organisme de charité enregistré, au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, désigné conjointement par l'employé et le syndicat.

(3) Dans les cas où l'employé et le syndicat ne s'entendent pas sur l'organisme de charité enregistré à désigner pour l'application du paragraphe (2), le Conseil peut désigner un tel organisme comme celui auquel le versement devrait être effectué.

(4) Dans le présent article, «cotisation»

Votre Comité a ordonné la réimpression du projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière, tel que modifié, pour l'usage de la Chambre des communes à l'étape du rapport.

A copy of the Minutes of Proceedings and Evidence relating to this Bill (*Issues Nos. 7 to 12 and 13 which includes this report*) is tabled.

Respectfully submitted,

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages relatifs à ce projet de loi (*fascicules nos 7 à 12, et 13 qui comprend le rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président

WARREN ALLMAND

Chairman

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JUNE 21, 1984
(20)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9:40 o'clock a.m., this day.

Members of the Committee present: Messrs. Dubois, Parker and Wenman.

Alternate present: Mr. Mackasey.

Other Member present: Mr. Baker (*Gander—Twillingate*).

In attendance: *From the Library of Parliament*: Kevin Kerr, Margaret Young and Katharine Dunkley, Researchers.

Witnesses: *From the Canadian Lake Carriers Association (C.L.C.A.)*: Mr. Jacques A. Laurin, McMaster Meighen and Captain Ray Espley, Vice-President, Halco Inc. *From the Shipping Federation of Canada*: Mr. Jean Brisset. *From The Seventh-Day Adventist Church in Canada*: Mr. David Thomas, Legal Counsel and Mr. DeVrich, Public Affairs.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, June 11, 1984 relating to Bill C-34 (*See Minutes of Proceedings Monday, June 18, 1984, Issue No. 7*).

By consent of the members present, Mr. Dubois took the Chair for this day's meeting.

Mr. Laurin made an opening statement and with the witnesses answered questions.

Mr. Brisset made a statement and answered questions.

Mr. Thomas and Mr. DeVrich each, made an opening statement and answered questions.

In accordance with a motion passed at a meeting held on Tuesday, January 31, 1984, the Acting Chairman authorized the printing of a letter from the Canadian Federation of Labour, presented to the Committee by Mr. Wenman, as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "TRAV-VII"*).

At 12:37 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this afternoon.

AFTERNOON SITTING
(21)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3:44 o'clock p.m., this day, the Vice-Chairman, Mr. André Bachand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Bachand, Dubois, Hawkes, Massé and Wenman.

Alternates present: Messrs. Breau, Cooper, Dupont, Mackasey, Malépart, Marceau and Murphy.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Kevin Kerr, Katharine Dunkley and Margaret Young, Researchers.

Appearing: The Honourable André Ouellet, Minister of Labour.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 21 JUIN 1984
(20)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 9 h 40.

Membres du Comité présents: MM. Dubois, Parker, Wenman.

Substitut présent: M. Mackasey.

Autre député présent: M. Baker (*Gander—Twillingate*).

Aussi présents: *De la Bibliothèque du Parlement*: Kevin Kerr, Margaret Young, Katharine Dunkley, chargés de recherche.

Témoins: *De l'Association des armateurs des Grands-Lacs (A.A.G.L.)*: M. Jacques A. Laurin, McMaster Meighen; Capitaine Ray Espley, vice-président, Halco Inc. *De la «Shipping Federation of Canada»*: M. Jean Brisset. *De l'Église adventiste du septième jour (Canada)*: M. David Thomas, conseiller juridique; M. DeVrich, Affaires publiques.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du lundi 11 juin 1984 touchant le projet de loi C-34. (*Voir Procès-verbal du lundi 18 juin 1984, fascicule nº 7*).

Avec le consentement des membres présents, M. Dubois assume la présidence du Comité pour la séance de ce jour.

M. Laurin fait une déclaration préliminaire, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

M. Brisset fait une déclaration et répond aux questions.

MM. Thomas et DeVrich font chacun une déclaration préliminaire et répondent aux questions.

Conformément à une motion adoptée à une séance du mardi 31 janvier 1984, le président suppléant permet qu'une lettre de la Fédération canadienne du travail, présentée au Comité par M. Wenman, figure en annexe aux *Procès-verbaux et témoignages* de ce jour. (*Voir Annexe «TRAV-VII»*).

A 12 h 37, le Comité interrompt les travaux jusqu'à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(21)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit, ce jour à 15 h 44, sous la présidence de M. André Bachand (*vice-président*).

Membres du Comité présents: MM. Bachand, Dubois, Hawkes, Massé, Wenman.

Substituts présents: MM. Breau, Cooper, Dupont, Mackasey, Malépart, Marceau, Murphy.

Aussi présents: *De la Bibliothèque du Parlement*: Kevin Kerr, Katharine Dunkley, Margaret Young, chargés de recherche.

Comparaît: L'honorable André Ouellet, ministre du Travail.

Witnesses: *From the Department of Labour*: M.R. Daniels, Deputy Minister; D. Baldwin, Director, Employment Relations and Conditions of Work; J. McLellan, Director, Safety and Health; E. MacPherson, Industrial Relations Advisor and George Orser, Assistant Secretary, Compensation and Staff Relations—Treasury Board.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, June 11, 1984 relating to Bill C-34 (*See Minutes of Proceedings, Monday, June 18, 1984, Issue No. 7*).

The Committee proceeded to Clause by Clause consideration of Bill C-34.

The Vice-Chairman called Clause 1.

Mr. Wenman proposed to move,—That in order that this Committee be able to report to the House as soon as possible, the Committee should 1) Complete its deliberation no later than 2:00 p.m. Friday, June 22nd and 2) That the schedule of work be Thursday, June 21st, 3:30 p.m. to 6:00 p.m., 8:00 p.m. and Friday, June 22nd at 10:00 a.m.

After debate, the motion was stood.

The Minister made a statement and with the witnesses answered questions.

Clause 1 stood.

Clauses 2, 3, 4 and 5 carried severally.

On Clause 6

Mr. Dubois moved,—That Clause 6 be amended by striking out lines 26 to 31 on page 4 and substituting the following:

"59.3 (1) Every employee who intends to take a leave of absence from employment under section 59.2 shall

(*a*) give at least four weeks notice in writing to the employer unless there is a valid reason why such notice cannot be given; and

(*b*) inform the employer in writing of the length of leave intended to be taken

(2) Every employee who intends to take or is on leave of absence from employment under section 59.2 shall give at least four weeks notice in writing to the employer of any change in the length of leave intended to be taken unless there is a valid reason why such notice cannot be given."

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Mr. Dubois moved,—That Clause 6, as amended, be further amended by striking out lines 44 and 45 on page 5 and substituting the following:

"being reinstated in employment under this section, to receive the wages and benefits in respect of that employment that that"

After debate, the question being put on the amendment it was agreed to.

At 6:10 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 8:15 o'clock p.m. the sitting was resumed.

Témoins: *Du ministère du Travail*: M.R. Daniels, sous-ministre; D. Baldwin, directeur, Relations en matière d'emploi et conditions de travail; J. McLellan, directeur, Sécurité et hygiène au travail; E. MacPherson, conseiller, Relations industrielles; George Orser, secrétaire adjoint, Relations de travail et rémunération, Conseil du Trésor.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du lundi 11 juin 1984 touchant le projet de loi C-34. (*Voir Procès-verbal du lundi 18 juin 1984, fascicule nº 7*).

Le Comité procède à l'examen, article par article, du projet de loi C-34.

Le vice-président met en délibération l'article 1.

M. Wenman a l'intention de proposer,—Que pour permettre au présent Comité de faire rapport à la Chambre dans les plus brefs délais, celui-ci devrait 1) terminer ses délibérations au plus tard le vendredi 22 juin, à 14 heures; et 2) fixer l'horaire de travail au jeudi 21 juin, de 15 h 30 à 18 heures, et au vendredi 22 juin, à 10 heures.

Après débat, la motion est réservée.

Le Ministre fait une déclaration, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

L'article 1 est réservé.

Les articles 2, 3, 4 et 5 sont respectivement adoptés.

Article 6

M. Dubois propose,—Que l'article 6 soit modifié en retranchant les lignes 23 à 27, à la page 4, et en y substituant ce qui suit:

«59.3 (1) Tout employé qui entend prendre le congé prévu à l'article 59.2, à la fois:

a) donne à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines, sauf s'il a un motif valable de ne pas le faire;

b) informe l'employeur par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre.

(2) Tout employé qui entend prendre le congé prévu à l'article 59.2, ou qui est en congé dans ce cadre, donne à son employeur un préavis écrit, d'au moins quatre semaines, de son intention de modifier la durée du congé, sauf s'il a un motif valable de ne pas le faire.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

M. Dubois propose,—Que l'article 6 sous sa forme modifiée, soit à nouveau modifié en retranchant la ligne 39, à la page 5, et en y substituant ce qui suit:

«cle, de recevoir le salaire et les avantages afférents à cet emploi»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

A 18 h 10, le Comité interrompt les travaux.

A 20 h 15, le Comité reprend les travaux.

The Committee resumed consideration of Clause 6, as amended.

After further debate Mr. Dubois moved,—That Clause 6, as amended, be further amended by striking out line 16 on page 3 and substituting the following:

"pleted six months of continuous service"

After debate arising on the amendment;

Mr. Wenman proposed to move,—That the amendment be amended by striking out line 6 page 3 and substituting the following:

"pleted six months of continuous service with an employer and has fulfilled existing bona fide job tenure requirements"

After debate, the question being put on the sub-amendment, it was by unanimous consent, withdrawn.

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to on the following recorded division:

YEAS

Messrs.

Breau	Mackasey
Cooper	Malépart
Dubois	Marceau
Hawkes	Wenman—8

NAYS

Messrs.

Murphy—1

Mr. Dubois moved,—That Clause 6 as amended be further amended by striking out line 20 on page 3 and substituting the following:

"(*a*) Where an employee provides her employer with a certificate of a qualified medical practitioner certifying that she is pregnant, that"

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to, on division.

Clause 6, as amended, stood.

At 8:53 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 9:48 o'clock p.m. the sitting resumed.

The Committee resumed consideration of Clause 6, as amended.

Clause 6, as amended, carried.

Clauses 7 to 11 carried severally.

Clause 12 stood.

Clause 13 carried.

Clause 14 carried, on division.

Clauses 15 to 17 carried severally.

Clause 18 stood.

Clause 19 carried on division.

Clause 20 stood.

Clause 21 carried.

Le Comité reprend l'examen de l'article 6 sous sa forme modifiée.

Le débat se poursuit, puis M. Dubois propose,—Que l'article 6 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant la ligne 13, à la page 3, et en y substituant ce qui suit:

«59.2 (1) Tout employé qui compte six»

Le débat s'engage sur l'amendement.

M. Wenman a l'intention de proposer,—Que l'amendement soit modifié en retranchant les lignes 13 à 15, à la page 3, et en y substituant ce qui suit:

«59.2 (1) Tout employé qui compte six mois de service continu auprès d'un employeur et satisfait aux exigences bien fondées du poste a droit à un congé dans les»

Après débat, le sous-amendement est mis aux voix et rejeté par consentement unanime.

Après débat, l'amendement est mis aux voix par appel nominal et adopté avec voix dissidente:

POUR

Messieurs

Breau	Mackasey
Cooper	Malépart
Dubois	Marceau
Hawkes	Wenman—8

CONTRE

Messieurs

Murphy—1

M. Dubois propose,—Que l'article 6 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant la ligne 17, à la page 3, et en y substituant ce qui suit:

«a) l'employée enceinte qui fournit à son employeur un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte a droit à un»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté avec voix dissidente.

L'article 6, sous sa forme modifiée, est réservé.

A 20 h 53, le Comité interrompt les travaux.

A 21 h 48, le Comité reprend les travaux.

Le Comité reprend l'examen de l'article 6 sous sa forme modifiée.

L'article 6, sous sa forme modifiée, est adopté.

Les articles 7 à 11 sont respectivement adoptés.

L'article 12 est réservé.

L'article 13 est adopté.

L'article 14 est adopté avec voix dissidente.

Les articles 15 à 17 sont respectivement adoptés.

L'article 18 est réservé.

L'article 19 est adopté avec voix dissidente.

L'article 20 est réservé.

L'article 21 est adopté.

Clause 22 stood.

Clauses 23 to 28 carried severally.

On Clause 29

After debate, Clause 29 carried.

Clause 30 carried.

Clause 31 stood.

Clause 32 carried.

On Clause 33

After debate, Clause 33 carried.

Clauses 34 to 42 carried severally.

On Clause 12

Mr. Wenman moved,—That Clause 12 be amended by striking out line 34 at page 9 and substituting the following:

"grounds, be perceived by that"

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Mr. Wenman moved,—That Clause 12 as amended be further amended by striking out line 39 on page 9 and substituting the following:

"61.8 Every employee is entitled to working conditions free of sexual harassment."

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following recorded division:

YEAS

Messrs.

Cooper	Wenman—3
Hawkes	

NAYS

Messrs.

Dubois	Marceau
Dupont	Massé
Mackasey	Murphy—6

Mr. Wenman moved,—That Clause 12 as amended be further amended by striking line 24 on page 10 and substituting the following:

"measures as outlined in the policy or as provided in the collective agreement"

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following recorded division:

YEAS

Messrs.

Cooper	Murphy
Hawkes	Wenman—4

NAYS

Messrs.

Dubois	Marceau
Dupont	Massé—5

L'article 22 est réservé.

Les articles 23 à 28 sont respectivement adoptés.

Article 29

Après débat, l'article 29 est adopté.

L'article 30 est adopté.

L'article 31 est réservé.

L'article 32 est adopté.

Article 33

Après débat, l'article 33 est adopté.

Les articles 34 à 42 sont respectivement adoptés.

Article 12

M. Wenman propose,—Que l'article 12 soit modifié en retranchant la ligne 32, à la page 9, et en y substituant ce qui suit:

«b) ou bien que cet employé aurait des»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

M. Wenman propose,—Que l'article 12 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant les lignes 38 et 39, à la page 9, et en y substituant ce qui suit:

«61.8 Tout employé a droit à des conditions de travail exemptes de harcèlement sexuel.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par appel nominal et rejeté comme suit:

POUR

Messieurs

Cooper	Wenman—3
Hawkes	

CONTRE

Messieurs

Dubois	Marceau
Dupont	Massé
Mackasey	Murphy—6

M. Wenman propose,—Que l'article 12 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant la ligne 21, à la page 10, et en y substituant ce qui suit:

«ciplinaires précisées dans la politique ou prévues par la convention collective, qu'il estimera indiquées»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par appel nominal et rejeté comme suit:

POUR

Messieurs

Cooper	Murphy
Hawkes	Wenman—4

CONTRE

Messieurs

Dubois	Marceau
Dupont	Massé—5

Mackasey

Clause 12, as amended, carried on division.

On Clause 18

After debate, Clause 18 carried.

On Clause 20

Mr. Wenman moved,—That Clause 20 be amended by striking out lines 4 to 7 on page 15 and substituting the following:

"(*c*) Investigate, record and report in the manner and to the authorities as prescribed all accidents, occupational disease and other hazardous occurrences known to the employer;"

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

On motion of Mr. Dubois, it was agreed,—That Clause 20, as amended, be further amended by striking out line 30 on page 27 and substituting the following:

"represented by the Committee but shall not have access to the medical records of any person except with the consent of that person."

On motion of Mr. Dubois, it was agreed,—That Clause 20, as amended, be further amended by striking out line 8 on page 30 and substituting the following:

"represented by the representative but shall not have access to the medical records of any person except with the consent of that person."

Mr. Dubois proposed to move,—That Clause 20, as amended, be further amended by striking out line 25 on page 30 and substituting the following:

"safety and health representative and the manner in which he shall carry out his duties."

After debate, the amendment was, by unanimous consent, withdrawn.

Mr. Hawkes moved,—That Clause 20, as amended, be further amended by striking out lines 26 and 27 at page 15 and substituting the following:

"(*h*) provide a fifteen minute change from work at a video display terminal to each employee who has completed one hour of continuous work in front of a video display terminal;"

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following recorded division:

YEAS

Messrs.

Cooper — Murphy
Hawkes — Wenman—4

NAYS

Messrs.

Dubois — Marceau
Dupont — Massé—5
Mackasey

Mackasey

L'article 12, sous sa forme modifiée, est adopté avec voix dissidente.

Article 18

Après débat, l'article 18 est adopté.

Article 20

M. Wenman propose,—Que l'article 20 soit modifié en retranchant les lignes 4 à 8, à la page 15, et en y substituant ce qui suit:

«c) de la manière réglementaire, enquête sur tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et autres situations hasardeuses connus de l'employeur, les enregistre et les rapporte aux autorités prescrites;»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

Sur motion de M. Dubois, *il est convenu*,—Que l'article 20 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant la ligne 32, à la page 27, et en y substituant ce qui suit:

«qu'il représente, mais n'a pas accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de celle-ci.»

Sur motion de M. Dubois, *il est convenu*,—Que l'article 20 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant la ligne 10, à la page 30, et en y substituant ce qui suit:

«qu'il représente, mais n'a pas accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de celle-ci.»

M. Dubois a l'intention de proposer,—Que l'article 20 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant la ligne 27, à la page 30, et en y substituant ce qui suit:

«du représentant à l'hygiène et à la sécurité, ainsi que la façon dont celui-ci doit s'acquitter de ses fonctions.»

Après débat, l'amendement est retiré par consentement unanime.

M. Hawkes propose,—Que l'article 20 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant les lignes 28 à 30, à la page 15, et en y substituant ce qui suit:

«h) offre une pause de quinze minutes à tout employé d'un terminal à écran de visualisation qui y travaille une heure sans arrêt.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par appel nominal et rejeté comme suit:

POUR

Messieurs

Cooper — Murphy
Hawkes — Wenman—4

CONTRE

Messieurs

Dubois — Marceau
Dupont — Massé—5
Mackasey

Mr. Wenman moved,—That Clause 20, as amended, be further amended by striking out lines 21 to 23 on page 17 and substituting the following:

"(*e*) cooperate to the best of his or her ability with any person exercising a duty imposed by this Part or any regulations made thereunder;"

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following recorded division:

YEAS

Messrs.

Cooper — Murphy
Hawkes — Wenman—4

NAYS

Messrs.

Dubois — Marceau
MacKasey — Massé—5
Malépart

Mr. Wenman moved,—That Clause 20, as amended, be further amended by striking out lines 34 and 35 on page 17 and substituting the following:

"health of the employee, his fellow employees or other persons granted access to the work place by the employer;"

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to, on division.

Mr. Wenman moved,—That Clause 20, as amended, be further amended by striking out lines 19 to 24 on page 18 and substituting the following:

"(*a*) save a life, prevent injury or relieve human suffering in the vicinity;

(*b*) maintain on essential public services; or

(*c*) prevent unnecessary damage to or loss of property."

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Mr. Wenman moved,—That Clause 20, as amended, be further amended by striking out lines 8 to 10 on page 19 and substituting the following:

"(*a*) the use or operation of a machine or thing constitutes a danger to himself or herself or her unborn child or another employee; or"

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following recorded division:

YEAS

Messrs.

Cooper — Murphy
Hawkes — Wenman—4

NAYS

Messrs.

Dubois — Marceau

M. Wenman propose,—Que l'article 20 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant les lignes 29 à 31, à la page 17, et en y substituant ce qui suit:

«e) collabore de son mieux avec quiconque s'acquitte d'une obligation prévue par la présente partie ou par ses règlements;»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par appel nominal et rejeté comme suit:

POUR

Messieurs

Cooper — Murphy
Hawkes — Wenman—4

CONTRE

Messieurs

Dubois — Marceau
Mackasey — Massé—5
Malépart

M. Wenman propose,—Que l'article 20 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant les lignes 42 et 43, à la page 17, et en y substituant ce qui suit:

«pour la santé de l'employé, de ses compagnons de travail ou des autres personnes auxquelles l'employeur permet l'accès du lieu de travail;»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté avec voix dissidente.

M. Wenman propose,—Que l'article 20 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant les lignes 19 à 24, à la page 18, et en y substituant ce qui suit:

«a) soit sauver une vie, éviter une blessure ou soulager la souffrance humaine alentour;

b) soit maintenir un service public essentiel;

c) soit empêcher que des biens ne soient perdus ou inutilement endommagés.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

M. Wenman propose,—Que l'article 20 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant les lignes 19 à 23, à la page 19, et en y substituant ce qui suit:

«a) soit que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'un objet constitue un danger pour lui-même ou elle-même, ou pour son fétus ou un(*e*) autre employé(*e*); ou»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par appel nominal et rejeté comme suit:

POUR

Messieurs

Cooper — Murphy
Hawkes — Wenman—4

CONTRE

Messieurs

Dubois — Marceau

Dupont Massé—5
Mackasey

Mr. Wenman moved,—That Clause 20, as amended, be further amended by striking out lines 16 and 17 on page 20 and substituting the following:

"he should forthwith submit to the employer a written report which explains the reasons for his refusal and to"

After debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following recorded division:

YEAS

Messrs.

Cooper Wenman—3
Hawkes

NAYS

Messrs.

Dubois Marceau
Dupont Massé
MacKasey Murphy—6

Mr. Wenman proposed to move,—That Clause 20, as amended, be further amended by striking out lines 26 to 30 on page 27 and substituting the following:

"(*k*) A Safety and Health Committee shall have full access only to those portions of government and employer reports directly relating to the safety and health of the employees represented by the Committee."

After debate, the amendment was, by unanimous consent, withdrawn.

Clause 20, as amended, carried.

On Clause 22

Mr. Wenman proposed to move,—That Clause 22 be deleted.

DECISION BY THE CHAIRMAN

Beauchesne's 5th Edition page 233, citation 773(6) reads:

An amendment to delete a clause is not in order, as the proper course is to vote against the clause standing part of the bill, *Journals*, June 23, 1920, p. 435.

Clause 22 carried on division.

On clause 31

Mr. Wenman moved,—That Clause 31 be amended by striking out line 36 on page 48 and substituting the following:

"(2) Where the Board is satisfied that an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union, or to the paying of regular union dues to a trade union, the Board may order that the provision in a collective agreement

(*a*) requiring, as a condition of employment, membership in a trade union, or

Dupont Massé—5
Mackasey

M. Wenman propose,—Que l'article 20 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant les lignes 15 et 16, à la page 20, et en y substituant ce qui suit:

«immédiatement un rapport écrit à l'employeur, y expliquant les raisons de son refus, et:»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par appel nominal et rejeté comme suit:

POUR

Messieurs

Cooper Wenman—3
Hawkes

CONTRE

Messieurs

Dubois Marceau
Dupont Massé
Mackasey Murphy—6

M. Wenman propose,—Que l'article 20 sous sa forme modifiée soit à nouveau modifié en retranchant les lignes 29 à 32, à la page 27, et en y substituant ce qui suit:

«k) un comité de l'hygiène et de la sécurité n'aura plein accès qu'aux parties des rapports du gouvernement et des employés qui ont directement trait à la sécurité et à l'hygiène des employés que représente le comité.»

Après débat, l'amendement est retiré par consentement unanime.

L'article 20, sous sa forme modifiée, est adopté.

Article 22

M. Wenman a l'intention de proposer,—Que l'article 22 soit supprimé.

DÉCISION DU PRESIDENT

Aux termes de la citation 773(6) du Beauchesne, cinquième édition:

Il est interdit de recevoir des propositions d'amendement s'il ne vise qu'à supprimer un article. En l'espèce, il suffit, en effet, de voter contre l'article en question (*Journaux* du 23 juin 1920, page 435).

L'article 22 est adopté avec voix dissidente.

Article 31

M. Wenman propose,—Que l'article 31 soit modifié en retranchant la ligne 34, à la page 48, et en y substituant ce qui suit:

«(2) Lorsque le Conseil est convaincu qu'un employé, à cause de ses convictions ou croyances religieuses, refuse de faire partie d'un syndicat ou de verser la cotisation syndicale normale à un syndicat, le Conseil peut ordonner que la disposition d'une convention collective exigeant

a) comme condition d'emploi, soit l'appartenance à un syndicat,

(*b*) requiring the payment of regular union dues to a trade union,

does not apply to that employee so long as an amount equal to the amount of the regular union dues is paid by the employee, either directly or by way of deduction from his wages, to a registered charity, within the meaning of the *Income Tax Act*, mutually agreed on by the employee and the trade union.

(3) Where an employee and the trade union are unable to agree on a registered charity for the purposes of subsection (2), the Board may designate any such charity as the charity to which payment should be made.

(4) In this section, "regular union dues""

After debate, the question being put on the amendment, it was agreed to on the following recorded vote:

YEAS

Messrs.

Cooper	Marceau
Dubois	Massé
Hawkes	Murphy
Mackasey	Wenman—8

NAYS

Messrs.

—0

Clause 31, as amended, carried.

Clause 1 carried.

The Title carried.

Bill C-34, as amended, carried.

Agreed,—That the Chairman report Bill C-34, as amended, to the House.

Agreed,—That the Committee order a reprint Bill C-34, as amended, for use by the House at report stage.

At 1:12 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

b) soit le versement de la cotisation syndicale normale à un syndicat,

soit inapplicable à cet employé, si un montant équivalent à la cotisation syndicale normale est versé par celui-ci, soit directement soit au moyen d'une déduction de son salaire, à un organisme de charité enregistré, au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, désigné conjointement par l'employé et le syndicat.

(3) Dans les cas où l'employé et le syndicat ne s'entendent pas sur l'organisme de charité enregistré à désigner pour l'application du paragraphe (2), le Conseil peut désigner un tel organisme comme celui auquel le versement devrait être effectué.

(4) Dans le présent article, «cotisation»

Après débat, l'amendement est mis aux voix par appel nominal et adopté comme suit:

POUR

Messieurs

Cooper	Marceau
Dubois	Massé
Hawkes	Murphy
Mackasey	Wenman—8

CONTRE

Messieurs

—0

L'article 31, sous sa forme modifiée, est adopté.

L'article 1 est adopté.

Le titre est adopté.

Le projet de loi C-34, sous sa forme modifiée, est adopté.

Il est convenu,—Que le président fasse rapport, à la Chambre, du projet de loi C-34.

Il est convenu,—Que le Comité fasse réimprimer le projet de loi C-34, sous sa forme modifiée, à l'usage de la Chambre à l'étape du rapport.

A 01 h 12, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

[*Texte*]

Thursday, June 21, 1984

• 0940

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Ladies and gentlemen, this morning is a special morning. I want to explain to our witnesses that we voted until 5.00 a.m. this morning, so if you see that some members are late, do not be worried about that.

We have enough members to proceed to hear witnesses. We have two government members and one member from the opposition. So, we have Mr. Parker, Mr. Baker and myself from the government side. If you do not have any objections Mr. Parker, I will take the Chair because the Chairman is in his office. I do not know whether he is awake, but I am quite sure he will come. I do not want to be impolite to the witnesses who are here on time. I think it would be appropriate that we hear the witnesses and they will say what they want to say to us. If you have no objections I will . . .

Mr. Parker: I have full confidence in your capabilities.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you. You will have a lot of time to ask questions; be sure of that.

This morning we continue the hearings on Bill C-34. We have two groups with us this morning, the Dominion Marine Association and the Canadian Lake Carrier Association. Mr. Laurin, I would ask you to introduce yourself and the gentlemen you have with you, and then present your brief or your resume. After that we will pass to the question period.

All that you will say will be in our *Minutes of Proceedings*, which is similar to *Hansard*, so every member will have the opportunity to read what you will say this morning. If you do not see a lot of members—and from the explanation I gave you before we started, you will understand why—be assured that every member will have before him the documentation you sent to us, especially the report. You have the English and French version that the Clerk sent to every member, right now. So, Mr. Laurin.

Mr. Jacques Laurin (Canadian Lake Carriers Association): Mr. Chairman, members of the committee, I would like to introduce the people who are with me. On my immediate right, Captain Ray Esplev, Vice-President of Operations of Halco Inc. and member of the Canadian Lake Carriers Association. On my left, Admiral Timbrell, who is the President of the Dominion Marine Association. This association shares the same concerns with respect to Bill C-34 as the Canadian Lake Carriers Association. To the left again, Mr. Jean Brisset, Q.C., who is representing The Shipping Federation of Canada, and with Mr. Brisset, Captain Frank Nichol.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

[*Traduction*]

Le jeudi 21 juin 1984

Le président suppléant (M. Dubois): Mesdames et messieurs, cette matinée est un peu inhabituelle. Je tiens à expliquer à nos témoins que nous avons voté à la Chambre jusqu'à 5 heures du matin, de sorte que si vous voyez certains membres du Comité arriver en retard, ne vous inquiétez pas.

Nous avons suffisamment de membres pour entendre les témoignages. En effet, nous avons deux députés ministériels et un représentant de l'Opposition: Mr. Parker, M. Baker et moi-même représentant le côté ministériel. Si vous n'y voyez pas d'objection, monsieur Parker, j'assumerai la présidence parce que notre président est dans son bureau. Je ne sais pas s'il est réveillé, mais je suis convaincu qu'il va bientôt se joindre à nous. Je ne voudrais pas manquer de politesse à l'endroit de nos témoins qui sont arrivés à l'heure. Je pense qu'il est tout à fait bienséant de les entendre et d'écouter ce qu'ils ont à nous dire. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je vais . . .

M. Parker: Je vous fais pleinement confiance.

Le président suppléant (M. Dubois): Je vous remercie. Vous aurez tout votre temps pour poser vos questions, n'en doutez pas.

Nous poursuivons ce matin les audiences consacrées au projet de loi C-34 et nous allons entendre deux groupes de témoins, en l'occurrence la *Dominion Marine Association* et l'Association des armateurs des Grands Lacs. Monsieur Laurin, je voudrais vous demander de vous présenter et de nous présenter également les collègues qui vous accompagnent, après quoi vous pourrez nous lire votre mémoire ou votre résumé qui sera suivi de notre habituelle période de questions.

Tout ce que vous allez nous dire figurera dans les *Procès verbaux et témoignages* qui sont l'équivalent pour les comités du *Hansard* et ainsi tous les membres auront le loisir de lire ce que vous nous aurez dit. Si vous ne nous voyez pas très nombreux, et vous aurez aisément compris pourquoi après mes explications, ayez néanmoins l'assurance que tous les membres du Comité ont reçu la documentation que vous nous avez envoyée et surtout le rapport. Il y a les deux versions, en anglais et en français, que le greffier a envoyées à chaque député. Cela dit, vous avez la parole, monsieur Laurin.

M. Jacques Laurin (Association des armateurs des Grands Lacs): Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, j'aimerais vous présenter les collègues qui m'accompagnent. A ma droite le capitaine Ray Esplev, vice-président des opérations de la firme Halco Inc. et membre de l'Association des armateurs des Grands Lacs. A ma gauche, l'amiral Timbrell, président de la *Dominion Marine Association*, une association qui partage les mêmes vues au sujet du projet de loi C-34. Un peu plus loin, à gauche, monsieur Jean Brisset, C.R., qui représente la Fédération maritime du Canada et qui est accompagné du capitaine Frank Nichol.

[*Texte*]

• 0945

Because of time constraints and the little time given to the committee to go into this most important piece of legislation or amendments to the Canada Labour Code, unfortunately the Shipping Federation was not given time to make a full submission. But we have agreed to allow them, as part of our time allotment, to appear before the committee. I have agreed with Mr. Brisset to permit the Shipping Federation to make representations after I have finished my representation. So I would hope we would finish at about a quarter to eleven or so, and then let Mr. Brisset and the Shipping Federation make their views known to the committee.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): I have only one problem, Mr. Laurin. Concerning our hearing at 11.00 a.m., we have another group, the Seventh-day Adventist Church in Canada. If you want members to ask you some questions for some minutes, maybe if you are able to finish before this time . . . But I do not want to reduce your time. I am easy on that. But if you want members to ask you some questions . . .

Mr. Laurin: We will see how the questions come and we will try to allow as much time as possible to the Shipping Federation. So if I may, I would like to start with the presentation of our submission.

First of all, I would like to thank the committee and its members who have given us the opportunity of appearing and making the views of the Canadian Lake Carriers Association known. Initially I would like to describe the association and speak of the present conditions under which members of the association operate ships and how those vessels are regulated with respect to health and safety, and why the association and its members express significant concern with respect to the proposed amendments.

Our views, as such, deal simply with Part IV of the Canada Labour Code, Occupational Safety and Health. We have no views to offer on the other amendments, with the exception, possibly, of subclause 150(1), having to do with technological change. I will speak briefly on that. It has not been mentioned in any way in our submission. But we think the implications of the changes to subclause 150(1) of the Code could be serious to the marine transportation industry.

First of all, the association and its members, while in the first submission given to the committee, we have names of the various companies that are members of the Canadian Lake Carriers Association, as such. The members operate ships and operate those ships mainly in the Great Lakes and the St. Lawrence River, as well as eastern Canada's Canadian seaboard. All of these companies are regulated with respect to labour relations by the Canada Labour Code. But with respect to health and safety, they have been governed, and are presently governed, by the Canada Shipping Act. Simply to

[*Traduction*]

Vu le peu de temps dont a disposé le Comité pour étudier cette mesure législative extrêmement importante et les amendements au Code canadien du travail, la Fédération maritime n'a malheureusement pas pu bénéficier d'un créneau pour comparaître à titre distinct. Nous lui avons toutefois permis de partager notre créneau et de comparaître ainsi devant le Comité. J'ai donc accepté de laisser M. Brisset présenter le point de vue de la Fédération maritime lorsque j'aurai terminé ma présentation. J'espère que nous en aurons terminé vers les onze heures moins le quart, après quoi M. Brisset présentera donc le point de vue de la Fédération maritime au Comité.

Le président suppléant (M. Dubois): Cela me pose un petit problème, monsieur Laurin. A onze heures, en effet, nous avons prévu d'entendre un autre groupe, en l'occurrence l'Église des Adventistes du Septième jour du Canada. Si vous voulez que les députés puissent vous poser quelques questions, vous pourriez peut-être vous efforcer de terminer avant onze heures mais je ne veux nullement amputer votre temps de parole, au contraire je suis très accommodant à ce sujet. Toutefois, si vous voulez que les députés puissent vous poser des questions . . .

M. Laurin: Nous verrons comment les choses évolueront et nous allons tenter d'accorder autant de temps que possible à la Fédération maritime. Si vous me le permettez donc, j'aimerais commencer la lecture de notre mémoire.

En premier lieu, je tiens à remercier le Comité et ses membres qui nous ont ainsi donné l'occasion de comparaître devant vous pour vous faire part de l'opinion de l'Association des armateurs des Grands lacs. J'aimerais commencer par vous parler de cette association et par vous décrire les conditions dans lesquelles la navigation se fait dans le cadre de l'association et vous dire comment les navires sont réglementés du point de vue de la sécurité et de l'hygiène, en insistant également sur la raison pour laquelle l'association et ses membres se montrent très inquiets à l'endroit des amendements proposés.

Dès lors, notre objet portera simplement sur la Partie IV du Code canadien du travail, en l'occurrence la sécurité et l'hygiène au travail. Nous n'avons rien à vous offrir à propos des autres amendements, si ce n'est peut-être l'article 150(1) portant sur les changements technologiques et dont je dirai quelques mots, même s'il n'est évoqué nulle part dans notre mémoire. Nous pensons néanmoins que les répercussions d'une modification de l'article 150(1) du Code seraient très graves pour toute l'industrie du transport maritime. Commençons donc par l'association et ses membres.

C'est le premier mémoire présenté au Comité et nous y avons inclus le nom de toutes les compagnies et entreprises qui font partie de l'association proprement dite. Ces entreprises membres ont des navires qu'elles exploitent surtout dans les Grands lacs et sur le Saint-Laurent, mais également le long du littoral est du Canada. Toutes ces entreprises sont assujetties à la réglementation relative aux relations de travail dans le cadre du Code canadien du travail. En ce qui concerne toutefois la sécurité et l'hygiène, elles relèvent pour l'instant, comme elles ont toujours relevé d'ailleurs, de la Loi sur la marine mar-

[*Text*]

look at the size of the Canada Shipping Act, I think shows the quantity of provisions or sections in the legislation which govern and apply to ships and companies that operate ships in Canada.

In minute detail, the government regulates and determines in which way these vessels are to be operated by their owners. Essentially all of those provisions deal with the vessel, its crew, as well as passengers and cargo, and many of those provisions specify in what way the safety and the health of crew members is protected.

Our submission at page 2 outlines sections of Part XIII of the Canada Shipping Act where questions of safety are dealt with. If you look at page 2, you will see that inspection of vessels, both before a vessel can sail and before it can come into service, is all governed by Part VIII having to do with safety, and powers are given to safety inspectors which are called, in that industry, steamship inspectors.

• 0950

You will see from Sections 366 to 393 of the Canada Shipping Act that a steamship inspection service exists; that the inspectors have powers; they can go on board a ship and when there is a complaint on the part of a crew member that a ship is unsafe, or, as we say in the industry, unseaworthy, the inspector has the power to stop that ship, carry out an investigation, take samples, prevent the ship from sailing and do whatever is necessary to make sure that the ship is in compliance with whatever regulations exist under the Canada Shipping Act.

Also in that summation, we mention that in Part VIII there are ample sections dealing with safety precautions and safety of the ship having to do with load lines and loading of the vessel, a requirement on the part of a ship owner to notify the Steamship Inspection Service of any changes affecting the certificates which are issued to a ship. As I said, every vessel, before it can start navigating, must be certified by the Coast Guard, Steamship Inspection, and if there is any change in its certificates, which were issued to show that the ship complies with the regulations, then a report must be made, an inspection carried out and steps taken to make sure that compliance is maintained.

You have also on page 3, mention of sections regarding carriage of cargo and, in particular, dangerous goods. At page 3, in paragraph (*f*) again, we mention Sections 452 to 459 of the Canada Shipping Act, under which crew members have the right, in the event a ship is unseaworthy, to take steps. They can walk off the ship; they can make a complaint and then they can arrange for a survey to be carried out. The person carrying out the survey has the power to stop the ship and to take whatever steps are necessary to make sure that the crew members are adequately protected.

[*Translation*]

chande du Canada. Si on jetait un coup d'oeil sur l'épaisseur de cette loi, vous vous rendrez compte facilement de la multitude des dispositions ou d'articles qui régissent les navires et les entreprises de navigation au Canada.

Le gouvernement réglemente et détermine en effet dans le plus petit détail la façon dont ces navires doivent être exploités par leurs propriétaires. Toutes ces dispositions portent essentiellement sur le navire, l'équipage, les passagers et la cargaison et bon nombre de ces dispositions prescrivent de quelle manière la sécurité et l'hygiène des membres de l'équipage doivent être protégés.

La page deux de notre mémoire reprend les articles de la Partie XIII de la Loi sur la marine marchande du Canada portant sur les questions de sécurité. Vous verrez à la page 2 que l'inspection des navires, avant la mise à l'eau et avant d'entrer en service, est régie par la Partie VIII relative à la sécurité, et certains pouvoirs sont conférés à cet égard aux inspecteurs de la sécurité que nous appelons dans notre milieu les inspecteurs de la navigation.

Vous constaterez également aux articles 366 à 393 de la Loi sur la marine marchande qu'il existe déjà un service d'inspection des navires à vapeur, que les inspecteurs ont des pouvoirs, qu'ils peuvent monter à bord d'un navire et que, lorsqu'un membre d'équipage est d'avis qu'un navire est dangereux ou, comme nous le disons dans le jargon, qu'il n'est pas en état de prendre la mer, l'inspecteur a le pouvoir d'arrêter le navire, de faire enquête, de prélever des échantillons et d'empêcher le navire de prendre la mer, bref de faire tout ce qui est nécessaire pour que le navire soit conforme à la réglementation adoptée en vertu de la Loi sur la marine marchande.

Nous signalons également à cette rubrique que la Partie VIII comporte d'abondants articles portant sur des mesures de précaution et de sécurité à bord des navires, notamment pour ce qui est des lignes d'eau et du chargement, du fait que le propriétaire ou l'armateur est tenu d'informer le Service d'inspection des navires à vapeur de toute modification susceptible de modifier le certificat décerné au bâtiment. Comme je l'ai déjà dit, chaque navire, avant de pouvoir commencer à naviguer, doit être certifié par la Garde côtière, par l'Inspection des navires à vapeur, et s'il y a un changement apporté aux certificats, délivrés pour prouver précisément que le navire est conforme à la réglementation, un rapport doit être fait, une inspection doit être effectuée et les mesures nécessaires doivent être prises pour que cette réglementation soit effectivement respectée.

Nous parlons également à la page 3 des articles relatifs au fret et au chargement, en particulier en ce qui concerne les marchandises dangereuses. Au paragraphe *f*), toujours à la page 3, nous parlons des articles 452 à 459 de la Loi sur la marine marchande du Canada, articles qui prescrivent quels sont les membres de l'équipage qui ont le droit, au cas où un bâtiment n'est pas en état de prendre la mer, de prendre les mesures qui s'imposent. Ces membres d'équipage peuvent quitter le navire, ils peuvent se plaindre et ils peuvent prendre les dispositions nécessaires pour qu'il soit procédé à une

[*Texte*]

Again, also we mention that there are provisions regarding accident prevention. Part X of the Act, to name simply another part—I dealt with Part VIII and now Part X—deals essentially with accident investigation, salvage of ships and, again, the Act does provide for steps to be taken in the event of a shipping casualty or of an accident.

As you can see, it is certainly not because there is lack of legislation or a lack of standard applying to ships that there is a need to say that Part IV of the Canada Labour Code should apply to vessels. Again, I have annexed to our submission the list of regulations that have been made under the Canada Shipping Act and which, as you can see from the list, are numerous and deal with safety.

I would simply like to mention some titles. All these regulations can be found in the Consolidated Regulations of Canada of 1978, Volumes 15, 16 and 17. Quoting simply from the titles of some of those regulations, I would like to mention the Boat and Fire Drill Regulations, for example, specifying a requirement for drills to be carried out on ships to make sure that all the crew members are well informed of proceedings to be adopted in the event of a fire on the ship.

Also, the Certification of Able Seamen Regulations, Certification of Lifeboat Men Regulations; Charts and Publications Regulations saying what charts must be carried on the ship to make sure that the vessel can be navigated in a proper way to ensure the safety of crew members. Crew Accommodation Regulations—how are the accommodations on the ship to be built; what standards must be respected for that.

Then you have the Dangerous Goods Shipping Regulations; Distressed Seamen Regulations; Fire Detection and Extinguishing Equipment Regulations; General Load Line Rules; Grain Cargo Regulations; Great Lakes Navigation Safety Regulations; Hull Construction Regulations; Inspection of Classed Ships Regulations; Life Saving Equipment Regulations; Load Line Regulations; Marine Engineer Examination Regulations; Masters and Mates Examination Regulations; Medical Examination of Seafarers; Navigating Appliances Regulations; Safe Manning Regulations; Safe Working Practices Regulations: Ship Station Radio Regulations.

• 0955

As you can see, there is considerable and substantial legislation on the safety and health of crew members on ships. We, as a group, submit that by removing the present exemp-

[*Traduction*]

inspection. La personne qui se charge de l'inspection a les pouvoirs nécessaires pour arrêter le navire et pour prendre toutes les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des membres de l'équipage.

Nous mentionnons également le fait qu'il existe déjà des dispositions relatives à la prévention des accidents. La Partie X de la Loi, et non plus la Partie VIII, je vous le signale à titre d'exemple, porte surtout sur les enquêtes en cas d'accident, sur le sauvetage des navires et, je le répète, la Loi prévoit les mesures nécessaires à prendre en cas d'accident ou de sinistre maritimes.

Comme vous pouvez le voir, ce n'est certainement pas par insuffisance législative ou normative dans le domaine de la navigation qu'on peut soutenir que la Partie IV du Code canadien du travail devrait s'appliquer également aux navires. J'ai pris la liberté d'annexer à notre mémoire la liste des règlements passés en vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada et qui, comme vous le verrez vous-mêmes, est extrêmement complète et porte sur les questions de sécurité.

J'aimerais vous mentionner quelques titres. Tous ces règlements figurent dans les volumes 15, 16 et 17 de la Codification de 1978 des règlements du Canada. Je vous citerai quelques-uns de ces titres seulement en guise d'exemple, et notamment le Règlement sur les exercices d'embarcation et d'incendie qui prescrit que des exercices doivent être effectués à bord des navires afin que tous les membres de l'équipage sachent parfaitement comment faire en cas d'incendie à bord.

Il y a également le Règlement sur le certificat de capacité de matelot qualifié, le Règlement sur le certificat de canotier, le Règlement sur les cartes et les publications qui prescrit quelles sont les cartes marines qui doivent être embarquées de sorte que le navire puisse naviguer en toute sécurité pour les membes de l'équipage. Il y a aussi le Règlement sur le logement de l'équipage prévoyant comment les quartiers de l'équipage doivent être construits et les normes qui doivent être respectées.

Puis il y a le Règlement sur le transport par mer des marchandises dangereuses, le Règlement sur les marins en détresse, le Règlement sur le matériel de détection et d'extinction d'incendie, les règles générales sur les lignes de charge, le Règlement sur les cargaisons de grain, les Règlements sur la sécurité de la navigation sur les Grands Lacs, les Règlements sur la construction de coques, le Règlement sur l'inspection des navires classés, le Règlement sur l'équipement de sauvetage, le Règlement sur les lignes de charge, le Règlement sur les examens de mécanicien de marine, le Règlement sur les examens de capitaine et de lieutenant, le Règlement sur l'examen médical des gens de mer, le Règlement sur les appareils de navigation, le Règlement sur l'armement en hommes en vue de la sécurité, le Règlement sur les mesures de sécurité au travail et le Règlement sur la radio pour les stations de navire.

Comme vous le voyez donc, la législation en matière de sécurité et d'hygiène pour les membres d'équipage des navires est déjà fort copieuse. Notre groupe soutient que l'élimination

[*Text*]

tion, the exemption that is found at Section 80 of the present Code, shipowners will be further stymied by increased regulation. They are already operating under difficult conditions, with numerous standards and regulations with regard to the way in which the vessels are to be operated, and if in fact the exemption that now exists saying that ships are not subject to Part IV of the Code is removed, it will essentially create a situation where added regulations will be adopted by another body of government, Labour Canada.

Labour Canada does not have the insight, experience and knowledge about the operation of ships that the people in Transport have. It will create a conflict between the provisions of the Canada Shipping Act and regulations made thereunder and the provisions of Part IV and regulations to be adopted under Part IV. It will create a situation where the owner of a ship and the master of a vessel will not know who in fact has the final say with respect to safety on a vessel. Will it be a representative of Transport or a representative of Labour? It would create situations where possibly a Labour official might be at odds with, or not share the same view as, the Transport Canada official as to the application of standards on a vessel.

In essence, we say that the present exemption has been given in the Act for specific reasons. There is other legislation and there are regulations that determine, in minute detail, how the safety and health of crew members on ships are to be protected. To remove that exemption will only create further bureaucracy, further uncertainty, for the operator of a ship as to who decides an issue when there is a conflict of views on the question of safety on a vessel. It would submit the shipowner possibly to difficulties in interpretation between the Canada Shipping Act and Part IV. It would also subject the shipowner to the visits of an inspector from Transport Canada, a visit from someone from Labour Canada, with different instructions or orders being issued in that respect.

Again, also, in the event there is a complaint of a seaman, there is the possibility that the complaint would be heard by the Canada Labour Relations Board, when that board, unfortunately, does not have the experience or expertise to deal with safety questions on vessels and when all the expertise at the moment exists without the need of further expense. The expertise exists with the Board of Steamship Inspection and the Canadian Coast Guard.

We wonder why, at this time, at this juncture, when with respect to transportation the motto seems to be deregulation in general, there should be added regulation, with possible conflict, imposed on the marine transportation industry. If there is such a need, why again say that the exemption should be removed for private enterprise in the operation of ships and maintain that exemption for Coast Guard ships? According to

[*Translation*]

de l'exemption actuelle qui figure à l'article 80 du Code canadien actuellement en vigueur soumettrait les armateurs et les propriétaires de navires à un fardeau réglementaire encore plus considérable. En effet, leurs activités sont déjà amplement grevées par une multitude de normes et de règlements portant sur la manière dont il leur faut exploiter leurs navires et, si vous éliminez l'exemption actuelle qui précise que les navires ne sont pas assujettis à la Partie IV du Code du travail, vous ouvrez la porte à une abondante réglementation supplémentaire risquant d'être adoptée par un autre organisme gouvernemental, Travail Canada.

Travail Canada n'a ni la perspective, ni l'expérience, ni les connaissances du milieu maritime qu'on trouve à Transports Canada. Il y aura donc conflit entre les dispositions de la Loi sur la marine marchande et de ses règlements corollaires et les dispositions de la Partie IV du Code et de sa réglementation afférente. Dans ces conditions, le propriétaire ou l'armateur du navire, ainsi que son capitaine, ne sauront jamais qui a le dernier mot en matière de sécurité. Sera-ce le représentant de Transports Canada ou le représentant de Travail Canada? Il se pourrait ainsi fort bien qu'un fonctionnaire de Travail Canada ne soit pas du même avis que son collègue de Transports Canada quant à l'application des normes valant pour les bâtiments.

Nous vous disons essentiellement que l'exemption actuelle a été inscrite dans la loi pour des raisons bien précises. Il y a d'autres lois et d'autres règlements qui prescrivent déjà dans le plus petit détail la façon dont la sécurité et la santé des membres des équipages de navires doivent être protégées. L'élimination de cette exemption ne viendra qu'ajouter à la bureaucratie, à l'incertitude pour quiconque exploite un navire, en ce sens que lorsqu'il y a divergence de vues en matière de sécurité à bord, nous ne saurons plus qui doit décider. Le propriétaire ou l'armateur risque dès lors d'avoir des difficultés d'interprétation du fait de la coexistence de la Loi sur la marine marchande du Canada et de la Partie IV du Code canadien du travail. Le propriétaire ou l'armateur devra également céder non seulement aux visites des inspecteurs de Transports Canada, mais aussi aux visites de ceux de Travail Canada, les deux groupes d'inspecteurs ayant peut-être des ordres ou des instructions différentes à cet égard.

Ici encore, lorsqu'un marin a une plainte à formuler, il est possible que cette plainte puisse être entendue par la Commission canadienne des relations de travail, un office qui malheureusement n'a ni l'expérience ni la compétence nécessaires en matière de sécurité à bord, alors que cette compétence existe d'ores et déjà sans qu'il soit nécessaire de la créer ailleurs à plus grands frais. Ces compétences existent comme je le disais au sein du Bureau d'inspection des navires à vapeur et de la Garde côtière du Canada.

Nous nous demandons donc pourquoi, alors que le climat actuel en matière de transport semble être à la déréglementation, il conviendrait précisément maintenant d'étoffer encore la réglementation au risque d'imposer des conflits toujours possibles à l'industrie du transport maritime. Si la nécessité existe, pourquoi faut-il alors préciser que l'exemption ne s'applique plus à l'entreprise privée qui s'occupe de navigation

[*Texte*]

Bill C-34, any member of the Public Service will not be subject to Part IV of the Code. So if crew members on Coast Guard vessels are part of the Public Service, it would mean that all Coast Guard ships would be exempt from the application of Part IV. Yet, on the other hand, any vessel operated by private enterprise would be subject to Part IV. Why two standards? Why one standard, which would be more favourable for the government, and another standard for private enterprise—one that is more onerous, where there are more constraints and more difficulties of application?

We say that if the exemption is to be maintained for Coast Guard vessels, it should also be maintained for vessels operated by private industry, especially when there is a need to deregulate the transportation field at the moment.

• 1000

Possible areas of conflict between Part IV and the Canada Shipping Act and its regulations are outlined at page 4 of our submission. As an example I could give, there is at proposed Sections 82 and 83 under Bill C-34 an indication that in the event of an accident causing serious injury or death no one can move the object or the machinery which has—in proposed Section 84—been involved in the accident, with the exception that the object can be moved to save life, maintain an essential public service or prevent unnecessary damage to property. If a vessel is at sea in Lake Ontario, far from any port, if there is such an accident but there is no situation where it is necessary to save life or to prevent unnecessary damage, is the master expected to anchor his ship in the middle of Lake Ontario and wait for an inspector to come aboard when he may be 75 or 100 miles at sea?

The Canada Shipping Act more or less gives him the right to continue the voyage and report the accident when he comes to the next port. That is an example of a potential conflict, and that conflict is but one we can think of where you will have two standards: standards mentioned in the Canada Shipping Act which are properly adapted to that mode of transportation and general standards in the Canada Labour Code which are better suited to a land-based industry and which are not suited in any way to the marine transportation industry.

As to the right of refusal, again that right is a right which can relatively easily be applied to a land-based industry. Why?—because that right of refusal is controlled by the possibility of having a safety representative attend and see why the worker is refusing to do his work, and where he maintains his right of refusal the possibility of requesting that a Labour Canada inspector come on site and see what is wrong and investigate. Again if there is need there is a possibility of review by an original safety officer and if the right of refusal is maintained to take the matter to the Labour Relations Board.

[*Traduction*]

maritime alors qu'elle demeure pour les bâtiments de la Garde côtière? Selon le projet de loi C-34, aucun membre de la Fonction publique n'est assujetti à la Partie IV du Code. Ainsi, si les membres d'équipage des navires de la Garde côtière font partie de la Fonction publique, cela signifierait que tous ces navires de la Garde côtière seraient exemptés des prescriptions de la Partie IV. Par contre, tous les navires exploités par une entreprise privée relèveraient de la Partie IV. Pourquoi deux poids et deux mesures? Pourquoi une norme plus avantageuse pour le gouvernement et une autre norme pour l'entreprise privée, une norme beaucoup plus encombrante, qui s'assortit d'un plus grand nombre de contraintes et d'un plus grand nombre de difficultés d'application?

Pour nous, l'exemption doit continuer à s'appliquer dans le cas des navires de la Garde côtière, elle devrait également être maintenue pour les navires exploités par l'entreprise privée, surtout à une époque où, comme c'est le cas pour l'instant, la nécessité d'une déréglementation du secteur des transports se fait tout particulièrement sentir.

A la page 4 de notre mémoire, nous indiquons les risques de conflit qui peuvent se présenter entre la Partie IV et la Loi sur la marine marchande du Canada et les règlements afférents. Par exemple, les articles 82 et 83 du projet de loi C-34 stipulent que, dans le cas où un employé est tué ou blessé sérieusement, nul ne peut déplacer les objets ou les machines qui, selon l'article 84, se rapportent à l'événement, sauf dans la mesure où cela peut être nécessaire pour soit sauver une vie, soit maintenir un service public essentiel, soit empêcher que ne soit causé inutilement un dommage à des biens. Cependant, si un bateau se trouve au milieu du lac Ontario, loin d'un port, et qu'un tel accident se produit, mais qu'aucune vie n'est en danger ou qu'aucun dommage inutile ne risque d'être causé, le maître à bord est-il censé jeter l'ancre en plein milieu du lac Ontario, en attendant l'arrivée d'un inspecteur qui se trouve peut-être à 75 ou 100 milles de là?

La Loi sur la marine marchande du Canada donne plus ou moins, au maître d'équipage, le droit de poursuivre le voyage et de signaler l'accident dès son arrivée au port suivant. Voilà donc un exemple de risque de conflit entre ces deux textes législatifs, car chacun d'eux prévoit sa propre série de normes, celles de la Loi sur la marine marchande du Canada étant bien adaptées à notre mode de transport, tandis que celles, plus générales, du Code canadien du travail conviennent mieux à une industrie terrestre et ne peuvent absolument pas s'appliquer à l'industrie des transports par mer.

En ce qui concerne le refus de travailler, c'est un droit qui, ici encore, est relativement facile à appliquer à une industrie terrestre. Pourquoi? Tout simplement parce que l'exercice de ce droit est contrôlé par le fait qu'un représentant de la sécurité peut venir voir pour quelles raisons l'employé refuse de faire son travail et déterminer, après enquête, si l'employé est justifié de le faire. On propose également, si cela est nécessaire, de faire faire un examen par un agent de sécurité et, si l'employé maintient son refus, la question peut être portée devant le Conseil canadien des relations de travail. Tout cela

[*Text*]

That is fine and dandy, easy to apply with respect to a land-based industry, but how do you apply that to a ship?

The seaman says he does not want to do his work. Granted, the provisions of Bill C-34 say that he cannot do so until such time as the ship has come alongside a dock in Canada. What do you do if the dock in Canada is in Fort Chimo or Resolute Bay? Do you wait until a steamship inspector has travelled to Resolute Bay or to Fort Chimo and keep the ship there for two days to carry out an investigation on a right of refusal of a worker?

This again points to the inapplicability of the principles governing right of refusal to ships. As such, that right is given in the Canada Shipping Act. If one refers to Sections 452 to 459, one can see that a seaman has the right to do that in any port in the world; he has the right to go off the ship, complain to a consulor officer and say that the ship is unseaworthy and unsafe and then an investigation is carried out by way of a survey and that issue is resolved. Bill C-34 indicates that in the event of such a situation, if the ship is at sea or away from Canada and may be away from Canada for a period of a year or six months, the seaman cannot continue refusing until the ship comes back to Canada. Do you keep that seaman on the ship for a period of six months or a year when he could contend that the ship is unsafe? According to the amendments to Part IV, that is what is occurring. You are taking away rights which at present workers have on a ship to complain to an officer that the ship is unsafe, and by saying that the Canada Labour Code in Part IV will prevail over any other legislation you would require that seaman to continue doing his work for that period of six months or a year until the ship comes back to Canada.

• 1005

This, again, shows that what is described in Part IV, whatever mechanisms are given to workers to complain about an unsafe situation, is not adapted and will simply take away rights or recourses they may have under the Canada Shipping Act, especially when the amendments say that Part IV of the Canada Labour Code will prevail over any other legislation or statute.

In essence, we submit that if there is any need to improve health and safety on ships and give further rights to workers who have serious grounds to contend that their work environment is unsafe that should be done through the Canada Shipping Act and its regulations. It should be done also through steamship inspectors and the Board of Steamship Inspection. Having two sets of provisions on health and safety, one in the Canada Labour Code and another in the Canada Shipping Act, will simply create conflict and further difficulties of operation for ship owners and to a certain extent take

[*Translation*]

est bien beau, et sans doute facile à appliquer à une industrie terrestre, mais comment voulez-vous imposer un tel système à un bateau?

Supposons qu'un matelot refuse de faire son travail. Certes, le projet de loi C-34 ne lui permet de le faire que lorsque le bateau est amarré dans un port canadien. Cependant, que faites-vous si le bateau est amarré à Fort Chimo ou à Resolute Bay? Attendez-vous, pendant plusieurs jours, que l'inspecteur des bateaux arrive à Resolute Bay ou à Fort Chimo pour faire son enquête sur les raisons qui ont poussé un employé à refuser de travailler?

Voilà pourquoi les principes qui justifient le refus de travailler ne peuvent pas s'appliquer aux bateaux. Je vous signale cependant que ce droit est reconnu par la Loi sur la marine marchande du Canada, notamment aux articles 452 à 459, où un matelot a le droit de refuser de travailler lorsque le bateau est amarré dans un port de quelque pays que ce soit. En effet, il a le droit de quitter le bateau, de se plaindre auprès d'un agent du consulat en prétendant que le bateau n'est pas en état de prendre la mer, et à ce moment-là, on effectue une enquête avant de pouvoir régler le problème. Or, le projet de loi C-34 indique que, dans ce genre de situations, si le bateau est en pleine mer pendant six ou douze mois consécutifs, le matelot ne peut pas refuser de travailler tant que le bateau n'est pas revenu au Canada. Que faites-vous dans ce cas? Gardez-vous ce matelot à bord pendant ces six ou douze mois, même s'il prétend que le bateau n'est pas sécuritaire? C'est exactement ce que prévoient les amendements à la Partie IV. Vous privez les matelots, à bord d'un bateau, des droits dont ils jouissent actuellement, à savoir de se plaindre auprès d'un officier que le bateau n'est pas sécuritaire, et en prétendant que la Partie IV du Code canadien du travail aura préséance sur toute autre loi, vous exigez que ce matelot continue son travail pendant six à douze mois, jusqu'à ce que le bateau revienne au Canada.

Cet exemple montre encore une fois que, quels que soient les mécanismes qui sont offerts aux travailleurs pour se plaindre d'une situation non sécuritaire, les dispositions de la Partie IV ne sont pas adaptées à notre milieu de travail et qu'elles ont tout simplement pour résultat de supprimer des droits et des recours que leur offre la Loi sur la marine marchande du Canada; c'est d'autant plus vrai qu'il est proposé ici que la Partie IV du Code canadien du travail ait préséance sur toute autre loi.

En substance, nous estimons que s'il est nécessaire d'améliorer les conditions de travail à bord dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, et si l'on veut donner plus de droits aux travailleurs qui ont de bonnes raisons de prétendre que leur milieu de travail n'est pas sécuritaire, cela devrait se faire dans le cadre de la Loi sur la marine marchande du Canada et des règlements afférents. Cela devrait également se faire par l'intermédiaire des inspecteurs de bateaux et du Conseil d'inspection des bateaux à vapeur. En prévoyant deux séries de normes sur la santé et la sécurité au travail, l'une dans le Code canadien du travail et l'autre dans la Loi sur la marine

[*Texte*]

away rights or recourses seamen have at the moment under the Canada Shipping Act.

On the question of safety officers, Labour Canada has indicated that Clause 97 as such . . . where the Minister can appoint steamship inspectors, in most cases, if not in all cases, safety officers for ships will be steamship inspectors. Well, the legislation does not say that. It simply says that the Minister may appoint any person or may designate any person as a safety officer, which means that the possibility would exist that a Labour Canada official with no shipping background or experience could be appointed and could have to decide whether the machinery on a vessel is safe or unsafe.

We suggest that, as such, it should be as it is in the Canada Shipping Act at the moment: in all cases involving a ship it should be clear in the legislation that the inspection and investigation should be carried out by a steamship inspector.

Also, with respect to the Canada Labour Relations Board and its powers to carry out an investigation in the event where a worker continues to perform his work, that power should be maintained and retained with the Board of Steamship Inspection and not given to the Canada Labour Relations Board. Why, again, increase the powers of the CLRB and require that it train other persons to carry out hearings on matters involving the safety of a ship when the mechanisms all exist under the Canada Shipping Act and are provided to the Board of Steamship Inspection?

In essence, we suggest that the present exemption mentioned at proposed Section 80.(2) be retained. In the event it would be desired to have some clauses of Part IV or amendments to Part IV found in Bill C-34 applied to ships, we have tabled with this committee some of the amendments we would suggest to provisions of Bill C-34 having to do with health and safety. That document shows the provision of Bill C-34 on the left-hand side, left column; the amendment we propose to the provision in Bill C-34; and, on the right-hand side, the reasons for the change.

I will just scan briefly through this document. On page 2, you will see that in our view the definition of danger should be narrowed down and even more so if the word "immediate" is taken out of the present provisions of Part IV. We submit that danger should not be any hazard but, in fact, a concrete and real hazard or condition that will cause injury, not simply something that might be expected. Any matter or any situation on a vessel could, hypothetically, be a hazard or a danger. Operating a ship, working on a ship, is, to a certain extent, a hazardous situation. It is not hazardous when safety precautions are taken, but it is a risky business.

[*Traduction*]

marchande du Canada, on ne fera qu'entraver encore davantage l'exploitation des bateaux par les armateurs et, dans une certaine mesure, on privera les matelots des droits et des recours que leur offre actuellement la Loi sur la marine marchande du Canada.

En ce qui concerne les agents de sécurité, l'article 97 prévoit que le ministre peut nommer des inspecteurs de bateaux, et que dans la plupart des cas, voire dans tous les cas, ces agents de sécurité pour les bateaux seront des inspecteurs de bateaux. Le projet de loi ne le dit pas clairement, puisqu'il stipule simplement que le ministre peut nommer ou désigner quiconque à un poste d'agent de sécurité, ce qui signifie qu'un fonctionnaire du ministère du Travail, sans aucune formation ou expérience dans le domaine de l'exploitation des bateaux, pourrait fort bien être nommé à ce poste et avoir ainsi à décider si un bateau est sécuritaire ou non.

Nous estimons que toute cette question devrait continuer à être réglementée par la Loi sur la marine marchande du Canada. En d'autres termes, dans tous les cas où il est question d'un bateau, le projet de loi devrait mentionner clairement que l'inspection et l'enquête doivent être menées par un inspecteur de bateaux.

En ce qui concerne maintenant les pouvoirs accordés au Conseil canadien des relations de travail, notamment en ce qui concerne l'enquête que ce Conseil doit entreprendre lorsqu'un travailleur continue à faire son travail, nous estimons que ce pouvoir devrait continuer à être exercé par le Conseil de l'inspection des bateaux, et ne pas être donné au Conseil canadien des relations de travail. En effet, pourquoi augmenterait-on les pouvoirs du CCRT en l'obligeant à former des agents qui seront chargés d'organiser des audiences sur la sécurité d'un bateau, alors que tous ces mécanismes existent déjà en vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada et que toutes ces enquêtes sont déjà assurées par le Conseil de l'inspection des bateaux?

Nous proposons donc, en substance, que l'exemption proposée à l'article 80.(2) soit maintenue. Au cas où il serait souhaitable que certains articles de la Partie IV ou que certains amendements à la Partie IV tels que proposés par le projet de loi C-34 s'appliquent aux bateaux, nous vous soumettons plusieurs amendements aux dispositions de ce projet de loi qui concernent la santé et la sécurité au travail. Ce document indique, dans la colonne de gauche, les dispositions du projet de loi C-34, ensuite l'amendement que nous proposons, et finalement, dans la colonne de droite, les raisons de l'amendement que nous proposons.

Permettez-moi de passer brièvement en revue ce document. A la page 2, nous prétendons que la définition du mot «danger» devrait être restreinte, d'autant plus que le projet de loi propose de supprimer l'adjectif «imminent» des dispositions actuelles de la Partie IV. À notre avis, il faut faire une distinction entre un danger et un risque, car un danger est quelque chose de très concret et de très réel, qui provoque des blessures, et pas seulement une condition que l'on redoute, sinon, n'importe quelle situation, sur un bateau, pourrait, hypothétiquement, être considérée comme un risque ou comme un danger. Dans une certaine mesure, l'exploitation d'un

[*Text*]

• 1010

Workplace: Again, we submit that the definition should be narrowed down. It is important to indicate in the definition that the workplace is really a place that is under the control of the employer. Why? It says that the workplace is any place where the worker is engaged in work. The employer may have no control over that place. Why, then, require that the employer make safe that place when he has no control or power over it? We submit that the definition of workplace should be changed to say that it has to be a place where the employer has control over the location.

As to proposed Section 80, again, where our main submission is that the exemption applying to ships at the moment be retained, in the event that that suggestion would not be accepted by this committee, or by the government, we humbly submit, to avoid any conflict and not take away rights given to workers, that it should be clearly said in a new subsection (3) to proposed Section 80 that, in the event there would be a conflict between the Canada Shipping Act or its regulations and Part IV, or regulations made under Part IV, the Canada Shipping Act will prevail.

At the moment, as proposed Section 80 reads, if a worker has greater rights under the Canada Shipping Act and the possibility of walking off a ship even before it comes to Canada if the ship is unseaworthy, by leaving Section 80 as it is it would mean that the master could say to the worker that he has to remain on the ship until the ship comes back to a port in Canada.

Proposed Section 80.1: Again, we say that if it is indicated that the Governor in Council may by order exclude anyone performing work according to the Atomic Energy Control Act, why not maintain that same exemption for shipowners and ships? Why two standards, why one for the Public Service and atomic energy and another one for ships operated by private enterprise? Why not simply leave that section without mentioning the Atomic Energy Control Act? The Governor in Council may wish to exempt from the application of the Act persons performing work for other purposes, or in another industry.

Proposed Section 81: Again we suggest that the indication there of the object of the part and the general obligation imposed on an employer is too wide. With respect to proposed Section 81, it is indicated that:

> Every employer shall ensure that the safety and health at work of every person employed by him is protected.

What if you have someone on a ship who has a cardiac situation? Does that mean that the employer must adapt his workplace to avoid his having any problem with this cardiac

[*Translation*]

bateau et l'emploi à bord d'un bateau constituent une situation plus ou moins dangereuse, qui ne l'est plus lorsque des précautions sont prises. Quoi qu'il en soit, c'est une entreprise risquée.

En ce qui concerne maintenant le lieu de travail, nous estimons que cette définition devrait, elle aussi, être restreinte. Il nous paraît en effet important de préciser que le lieu de travail est un lieu placé sous le contrôle de l'employeur. Pourquoi? Dans le projet de loi, «lieu de travail» signifie tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur. Or, il se peut que cet employeur n'ait absolument aucun contrôle sur ce lieu de travail. Pourquoi, dans ce cas, exiger de l'employeur qu'il garantisse la sécurité du lieu en question étant donné qu'il n'a aucun contrôle ni aucun pouvoir sur ce lieu? Nous proposons donc que le lieu de travail soit un lieu sur lequel l'employeur a un certain contrôle.

Passons maintenant à l'article 80. Ici encore, nous prétendons, en substance, que l'exemption actuellement applicable aux bateaux soit maintenue; au cas où cette proposition ne serait pas acceptée par votre Comité ou par le gouvernement, nous proposons humblement, afin d'éviter tout conflit et afin de ne pas diminuer les droits des travailleurs, d'ajouter un nouveau paragraphe 3 à cet article 80 où il serait précisé qu'en cas de conflit entre la Loi sur la marine marchande du Canada ou ses règlements, d'une part, et la Partie IV et ses règlements, d'autre part, la Loi sur la marine marchande du Canada devrait avoir préséance.

A l'heure actuelle, l'article 80 est libellé de telle façon que, si un matelot exerce les droits que lui confère la Loi sur la marine marchande du Canada et qu'il quitte le bateau avant même que celui-ci ne soit revenu au Canada, parce qu'il estime que le bateau n'est pas sécuritaire, le maître à bord pourrait fort bien obliger le matelot, en vertu de l'article 80, à rester à bord tant que le bateau n'est pas revenu dans un port canadien.

Passons maintenant au paragraphe 1 de l'article 80. Selon ce paragraphe, le gouverneur en conseil peut, par décret, soustraire de cette loi tout employé assujetti à la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique; pourquoi ne pas accorder également cette exemption aux armateurs et aux bateaux? Pourquoi avoir deux normes, l'une pour la fonction publique et l'Energie atomique, et l'autre pour les bateaux exploités par l'entreprise privée? Pourquoi ne pas supprimer de ce paragraphe toute mention de la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique, car le gouverneur en conseil voudra peut-être soustraire de l'application de la loi des personnes exécutant d'autres fonctions ou travaillant dans un autre secteur industriel?

L'article 81 donne, à notre avis, des obligations générales beaucoup trop vagues à l'employeur. Cet article stipule que:

> Tout employeur veille à l'hygiène et à la sécurité du travail des employés qu'il occupe.

Que se passe-t-il si un matelot à bord a des problèmes cardiaques? Cet article signifie-t-il que l'employeur doit modifier son lieu de travail afin d'éviter que le matelot n'ait de problèmes

[*Texte*]

situation, that he must, in all cases, assign him simply to a day shift and he cannot give him any night shift duty? That, on a vessel, would create considerable difficulty. Crew members are few in number and you have to be able to rotate the crew.

Proposed Section 82: We submit, again, that as all these standards and all these requirements are mentioned in the Canada Shipping Act, it should not apply to ships.

• 1015

If I may simply go back to proposed Section 81, the obligation imposed on an employer to ensure the safety of every worker, our comments I think are certainly comments which are exaggerated. There was a case in Quebec under the Quebec occupational health and safety Act, a decision called the "bootlegger decision", where a worker working on the night shift complained that by working on the night shift her high blood pressure condition was increased. The worker refused to perform work. A complaint was made to a regional safety inspector, and it went to the Quebec labour board. There it was, fortunately for the employer, decided that the question of safety and right of refusal is one which has to be assessed by reference to an objective model and not one based simply on the individual physical condition of a worker. Had that complaint been maintained, it could have meant that the employer could not have assigned that worker to do any work at night on a shift basis, as that plant operated.

We say that maintaining proposed Section 81 in the way it is, it could mean that anyone having a hearing problem, having a cardiac situation, could by filing a complaint say that his work station is unsafe simply because of his individual physical condition, and not by reference to the objective condition of employees in general.

As for proposed Section 84, we submit, following a comment we made earlier about an accident occurring on a ship where a person is killed or seriously injured, that a subparagraph (*c*) be added, making it proposed Section 84.(2)(*c*), for a ship—if the casuality is reported, the object could be moved; again, to prevent a situation where a vessel could be at sea and the vessel would have to stop where it is, when in fact it should be pursuing its voyage and then reporting the incident at the earliest occasion when the vessel is docked or alongside a jetty.

On proposed Section 85, we submit again that the wording there is too wide. We do not dispute in any way the right of a worker to complain that his work is unsafe. We say that could be abused, and it should really be based on an objective and impartial model. If we look at the wording, where it says, "where an employee while at work has reasonable cause to believe", that could mean that if anyone has psychological problems, is paranoid, he may have reasonable cause to believe his work station causes a danger. But does that mean in every case like that he can refuse to do work, when an average worker, an average person, may not see any danger or risk? So

[*Traduction*]

cardiaques? Cela signifie-t-il que l'employeur devra toujours donner un quart de jour à ce matelot, et jamais un quart de nuit? À bord d'un bateau, ce genre de chose risque de créer des difficultés considérables, car les membres d'un équipage sont en nombre assez réduit, et il faut pouvoir assurer un roulement.

Pour ce qui est maintenant des normes et des obligations proposées à l'article 82, nous estimons que ce sont celles qui sont mentionnées dans la Loi sur la marine marchande du Canada qui devraient s'appliquer aux bateaux.

J'aimerais revenir au projet d'article 81 qui oblige l'employeur à veiller à l'hygiène et à la sécurité au travail de ses employés. Je pense que les observations qui ont été faites à cet égard sont un peu exagérées. Il y a eu un cas au Québec relevant de la Loi québécoise sur l'hygiène et la sécurité au travail. La décision rendue a été appelée la décision «bootlegger». Il s'agissait d'une travailleuse qui se plaignait que l'équipe de nuit aggravait son problème de haute tension artérielle. Elle refusait de faire ce travail. Une plainte a été déposée auprès de l'inspecteur régional de la sécurité et le cas a été soumis à la Commission québécoise du travail. Heureusement pour l'employeur, il a été décrété que le droit de refuser de travailler pour une question de sécurité devait être mesuré par rapport à un modèle objectif et non pas par rapport à la condition physique d'un travailleur. Si cette plainte avait été maintenue, l'employeur n'aurait pas pu affecter ce travailleur à l'équipe de nuit, ce qui était l'usage dans cette usine.

A notre avis, si nous conservons l'article 81 tel que libellé, cela voudrait dire qu'une personne qui a un problème d'ouïe ou un problème cardiaque pourrait déposer une plainte et déclarer que son travail n'est pas sécuritaire à cause de sa propre condition physique et non pas par comparaison à un modèle objectif de la condition des employés en général.

Pour ce qui concerne l'article 84, nous sommes d'avis, suite à une observation que nous avons faite plus tôt au sujet d'un accident qui s'est produit sur un navire où une personne a été tuée ou gravement blessée, qu'il conviendrait d'ajouter un alinéa *c*) qui serait l'alinéa 84(2)*c*) dans le cas d'un navire. Nous voudrions qu'il soit ajouté que lorsqu'un accident se produit, l'objet doit pouvoir être déplacé. Cet amendement aurait pour but d'empêcher qu'un navire soit obligé de s'arrêter dès qu'un accident se produit et de l'autoriser à continuer son voyage et à signaler l'incident dès que possible à l'arrivée au port.

Pour ce qui concerne l'article 85, nous sommes d'avis que le libellé est beaucoup trop général. Nous ne nous opposons pas au droit de l'employé de se plaindre lorsque son travail n'est pas sécuritaire. Mais nous prétendons que le libellé actuel risque d'entraîner des abus et que la définition devrait être fondée sur un modèle objectif et impartial. Si vous regardez le libellé, vous verrez qu'on y dit: «l'employé présent au travail qui a des motifs raisonnables de croire». Une personne qui a des problèmes psychologiques, un paranoïaque, pourrait très bien avoir des motifs raisonnables de croire que son travail est dangereux. Un employé dans cette situation peut-il refuser de

[*Text*]

we suggest the worker should have just and sufficient cause to believe. It should not be a subjective test. The condition should exist at his workplace.

We submit other changes which appear at pages 8 and 9 of our second submission. On page 9, on proposed Section 85.(4), which says a seaman on a vessel cannot refuse to do his work or perform his tasks until the ship is docked in Canada—that may be fine if the ship is tied up in Montreal, Quebec, Toronto. But if the ship is in Thunder Bay or Resolute Bay, it may be difficult to get a steamship inspector or someone to investigate. So we suggest that the words "a wharf in Canada at a port where there is a steamship inspector" be added to ensure that the right of refusal will be carried out simply at a location where an investigation can be performed without undue delay to a ship.

• 1020

Page 10: We suggest that the word "forthwith" with respect to an investigation be removed. There could be delay for the owner of a ship or an employer to carry out an investigation. The vessel may be at sea, may be far away, and the employer may not be in a position to "forthwith" investigate. And if the employer is deemed to be the master or the officers of the vessel, perhaps they could carry out an investigation forthwith, but they may be prevented from doing so. A master may be busy dealing with a more urgent situation and may not have the time to go down to the engine room of a ship and carry out an investigation forthwith. He may have no one to replace him.

So we suggest that those words be replaced wherever they are seen in Sections 85 and 86 by "when feasible".

Page 12: An essential element of our submission is that it should be indicated at subsection 86.(5) that, where a worker maintains his right to refuse doing work and that that is done in spite of an investigation, if he wants to take the matter further, that it not be taken to the Canada Labour Relations Board but taken to the Board of Steamship Inspection, and that is all found in the Canada Shipping Act. They have the powers at the moment. Why give those powers to the Canada Labour Relations Board? In our view, they are not equipped, they are not experienced, and they have not dealt with safety problems on ships. They do not know the regulations under the Canada Shipping Act, and to suggest, for example, that they could with time acquire that expertise and knowledge will simply create duplication, added costs, when in fact the expertise exists at the moment.

And I must say, with respect to the Canada Labour Relations Board, after reading the recent decision of the Supreme Court, rendered I think May 2 or 3 in the case of the

[*Translation*]

travailler, surtout si un employé moyen, un travailleur moyen n'aperçoit aucun danger ou risque? À notre avis, il faudrait ajouter que l'employé doit avoir des raisons suffisantes et valables de croire. La définition ne devrait pas être subjective. La condition devrait être liée directement au milieu de travail.

Nous avons recommandé d'autres changements qui figurent aux pages 8 et 9 de notre deuxième présentation. À la page 9, nous parlons du projet de paragraphe 85.4 selon lequel un marin sur un navire ne peut pas refuser de travailler ou d'exécuter les tâches qui lui sont assignées jusqu'à ce que le navire soit arrivé au Canada. Cela peut aller dans le cas d'un navire au port à Montréal, à Québec ou à Toronto. Mais si le navire se trouve à Thunder Bay ou à Resolute Bay, il peut être assez difficile d'envoyer un inspecteur faire enquête. Nous proposons donc que l'on ajoute «du quai d'un port canadien où il se trouve un inspecteur de la navigation» pour veiller à ce que le droit de refus ne puisse être utilisé qu'à un endroit où il est possible d'effectuer une enquête sans entraîner un retard indu pour le navire.

Page 10: Nous suggérons que le mot «immédiatement» se rapportant à une enquête, soit supprimé. Le propriétaire d'un bateau ou un employeur pourrait être retardé dans son enquête. Le navire pourrait être en pleine mer, loin de tout, et l'employeur pourrait très bien ne pas être dans une situation qui lui permette de faire enquête «immédiatement». Il se pourrait évidemment que le capitaine ou les officiers puissent procéder immédiatement à une enquête, mais ce n'est pas toujours le cas. Il est possible que le capitaine ait à s'occuper d'une situation plus urgente et n'ait pas le temps de se rendre dans la salle des machines par exemple ou de faire quoi que ce soit d'autre immédiatement. Il est possible également que personne ne puisse le remplacer.

Nous estimons donc par conséquent que le mot «immédiatement» devrait être remplacé aux articles 85 et 86 par l'expression «quand c'est possible».

Page 12: Nous arrivons ici à une partie importante de notre exposé se rapportant à l'article 86(5). Lorsqu'un matelot refuse de travailler même lorsqu'une enquête est entreprise, et qu'il veut soumettre son cas à une autre instance, il ne devrait pas le faire devant le Conseil canadien des relations de travail, mais bien devant le Bureau d'inspection des navires à vapeur comme le précise la Loi sur la marine marchande. C'est ce bureau qui détient ces pouvoirs à l'heure actuelle et nous ne voyons pas pourquoi ceux-ci devraient maintenant relever du Conseil canadien des relations de travail. À notre avis, ce conseil n'a pas suffisamment d'expérience puisqu'il n'a jamais dû s'occuper de questions de sécurité à bord de navires. Le Conseil ne connaît pas les règlements aux termes de la Loi sur la marine marchande et s'il devait s'initier à toutes ces questions, cela ne ferait que créer un double emploi et des frais supplémentaires alors qu'en fait la compétence existe déjà à l'heure actuelle au sein d'un autre organisme.

Au sujet du Conseil canadien des relations de travail, après avoir pris connaissance de la décision rendue le 2 ou 3 mai par la Cour suprême dans l'affaire de la Banque nationale du

[*Texte*]

National Bank of Canada and Retail Clerks International Union, which I quote at page 13 . . . Judge Beetz said the decision of the board in that case, imposing certain obligations on the employer, was totalitarian and foreign to the democratic principles which exist in Canada. We are quite afraid of appearing before the Canada Labour Relations Board and dealing with the question of safety and operation of machines on a vessel.

As to the possibility of making a complaint, while the Act at the moment gives the right of the worker, who says that he is being disciplined or the object of any form of discrimination, to make a complaint to the CLRB within a delay of 30 days, the delay is increased to 90 days. We suggest that it be retained at 30, as it is at present.

Where, for example, there is a collective agreement which provides for health and safety measures, the possibility of taking the complaint to arbitration exists, and not as indicated in subsection 90.(4), that "notwithstanding any agreement", the complaint should be referred to the CLRB.

We suggest that the complaint, in all such cases, could be referred to arbitration. Why have two forums? Why have two hearings?—one before the CLRB and another one on the same matter before an arbitrator. We suggest that, if there is an arbitration available, that would be the most expedient and best way of dealing with the issue.

Page 15: It is simply a question of wording of subsection 90.(6). We accept if there is a complaint on the part of the employee that, if he is being displined by reason of exercising rights under Part IV, he should have the right to complain. We say that right should not exist if he has abused his rights, and all provincial legislations dealing with this specifically say that an employee can be disciplined, recourses can be taken against him if there is any abuse on his part.

So we suggest that subsection 90.(6) be changed to say that such a complaint cannot be entertained where there is an abuse. We also suggest changes in wording to make sure that in such a case all that occurs is that the burden of proof shifts to the employer to prove and establish that the measure or sanction imposed had nothing to do with a proper exercise of rights of an employee under Part IV.

• 1025

Section 93 is but another example of the difficulty of application of Part IV to shifts. It says that a safety representative shall be appointed for each workplace. Well, on shifts there are generally three workplaces, the bridge where the navigation is carried out, the engine room where the machinery is located, and the steward's department where food is provided to seamen. Does that mean that a safety representative will have to be appointed for each of these three areas? If it does not mean that, what will occur if a safety representative is someone who is only familiar with navigation

[*Traduction*]

Canada et du Syndicat international des employés de détail, et je cite la décision à la page 13 de notre mémoire: le juge Beetz affirme que dans cette affaire la décision du Conseil d'imposer certaines obligations à l'employeur était totalitaire et faisait preuve d'un manque de considération des principes démocratiques qui existent au Canada. Nous redoutons de devoir comparaître devant le Conseil canadien des relations de travail pour traiter de questions de sécurité et d'opération de machines sur des navires.

Dans le cas de plaintes, la Loi donne actuellement aux employés faisant l'objet de mesures disciplinaires ou de toute forme de discrimination la possibilité de se plaindre au CCRT et ceci dans un délai de 30 jours. Le projet de loi augmente ce délai et le fait passer à 90 jours. Nous estimons qu'un délai de 30 jours devrait être maintenu.

Dans le cas où il existe une convention collective comprenant des dispositions en matière de santé et de sécurité, le recours à l'arbitrage existe et nous estimons par conséquent qu'en dépit des dispositions de l'article 90(4) prévoyant l'exclusion de l'arbitrage, la plainte ne devrait pas être portée devant le CCRT.

Dans tout cas de ce genre, la plainte pourrait faire l'objet d'arbitrage. Pourquoi devrait-elle être entendue en deux lieux différents au cours de deux audiences, dont l'une devant le CCRT et l'autre devant un arbitre. Nous estimons que dans les cas où l'arbitrage est possible, ce serait là la façon la plus rapide et la meilleure de régler le problème.

Page 15: Il s'agit ici d'une question de phraséologie au sujet de l'article 90(6). Nous estimons que si l'employé a une plainte à formuler et qu'il fait l'objet de mesures disciplinaires parce qu'il exerce ses droits aux termes de la Partie IV du Code, il devrait être libre de procéder de cette façon. Par contre, s'il a abusé de ses droits, une telle possibilité ne devrait pas exister; d'ailleurs, toutes les lois provinciales portant sur cette question prévoient qu'un employé peut faire l'objet de mesures disciplinaires et autres dans les cas d'abus de sa part.

Nous estimons par conséquent que l'article 90(6) devrait être modifié pour bien préciser qu'une telle plainte ne pourrait être déposée dans les cas d'abus. Nous préconisons également une modification du libellé afin de s'assurer que dans un tel cas le fardeau de la preuve devrait incomber à l'employeur et que c'est lui qui devrait prouver et établir que les mesures et sanctions ne se rapportaient en aucun cas au libre exercice des droits de l'employé aux termes de la Partie IV du Code canadien du travail.

L'article 93 montre une fois de plus combien il est difficile d'appliquer la Partie IV à un travail par équipe. L'article prévoit en effet qu'un représentant à la sécurité devra être nommé pour chaque lieu de travail. Dans le cas de travail par poste, il y a trois lieux de travail, le pont où se fait la navigation, la salle des machines où se trouvent celles-ci et les quartiers du stewart où la nourriture est offerte aux marins. Devra-t-on nommer un représentant à la sécurité pour ces trois endroits différents? Sinon, que se passera-t-il dans le cas d'un tel représentant s'il ne connaît que l'aspect navigation et rien

[*Text*]

and knows nothing about an engine room in a vessel? Does that mean that if someone in the engine room complains then the man who is supposed to be on duty at the wheel at 4 a.m. has the right to go down to the engine room, leaving his station without anyone to replace him, and carry out an investigation in an area where he has no knowledge or experience? We suggest that should not apply to a ship.

At page 17, we point to something which I think may have been referred to by other interveners. The Bill says that no one can be found liable for exercising rights under the part—a member of a safety and health committee, a safety representative, an inspector. While we suggest that if there is an abuse of exercise of rights and that person has really abusively carried out his duty or exercised rights, there should be a recourse. The Quebec legislation on that issue or point is specific. It mentions expressly that an employer may take sanctions against a worker who abuses his rights under the Occupational Health and Safety Act.

As to powers of an inspector, and passing over some of the other comments which I think the committee can look at, at page 19 I think there is an important comment, that where a safety officer considers that the use or operation of a machine constitutes a danger he can only do two things; he can only see that measures be taken by the employer to guard the source of the danger to protect any person from the danger. There is nothing in there that gives him the right to ask the employer to correct the problem. Now all that is indicated is that he can ask that measures be taken to guard or protect. We suggest it should be clear that the inspector be given the right to ask the employer to correct or remedy the situation and make the workstation in compliance with regulations or standards, so we suggest that a subparagraph be added in proposed paragraph 102.(2)(*a*).

We also say that it is only in the event where the danger or hazard cannot be significantly reduced to an acceptable level that the inspector can at that point order the employer to not use the machine or the thing. Again, there could be a situation where a hazard will remain after taking measures, but it should only be in cases where the hazard is outside normal tolerances that an order should be issued preventing the employer to use the equipment.

As to proposed Section 104, we say that it should be clear, and that a subparagraph should added at paragraph 104.(*c*) saying that an employer may dismiss, suspend, lay off, demote or impose a penalty on an employee who has abused his right or not acted in accordance with Part IV. Those are, in essence, our submissions on Part IV. I would like simply to speak briefly to Section 150 of the present Code on technological change.

• 1030

On that issue, which is not mentioned in our submission in any way, the change provides for notice of 120 days rather than 3 months to be given in the event of any technological change. If, for example, a vessel is altered in any way, or equipment on a ship changed, with the approval of Transport

[*Translation*]

au sujet des machines? Cela signifie-t-il que si quelqu'un se plaint des machines, ce représentant devra quitter le gouvernail sans personne pour le remplacer afin de procéder à une enquête dans un domaine qui ne lui est pas familier et au sujet duquel il n'a aucune connaissance ni expérience? Nous estimons que de telles dispositions ne devraient pas s'appliquer dans le cas d'un bateau.

A la page 17, nous invoquons certains arguments qui ont sans doute déjà fait l'objet de commentaires de la part d'autres témoins. Le projet de loi prévoit que personne ne peut-être tenu coupable d'exercer ces droits aux termes de cette partie du Code, qu'il s'agisse d'un membre d'un Comité d'hygiène et de sécurité, un représentant à la sécurité, un inspecteur. Nous estimons que dans les cas d'abus il devrait exister un recours. La loi québécoise est précise à cet égard et prévoit qu'un employeur peut prendre des mesures contre un employé qui abuse de ces droits aux termes de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Nous faisons d'autres commentaires également à la page 19. Vous pourrez en prendre connaissance vous-mêmes. Nous disons également ceci: lorsqu'un agent de sécurité estime que l'utilisation ou l'opération d'une machine représente un danger il peut faire deux choses, et deux choses seulement: il peut s'assurer que des mesures sont prises par l'employeur pour enrayer la source du danger et assurer une protection contre celui-ci. Il ne peut demander à l'employeur de corriger le problème. D'après le libellé, il peut demander que des mesures soient prises pour préserver du danger. Nous estimons qu'il devrait être bien clair que l'inspecteur doit avoir le droit de demander à l'employeur de corriger la situation et de se conformer aux règles et normes visant les lieux de travail. Nous estimons par conséquent qu'il faudrait ajouter un autre sous-alinéa à l'article 102(2)*a*).

Nous estimons également que l'inspecteur ne devrait pouvoir interdire à l'employeur d'utiliser la machine que dans le cas où le danger ou les possibilités de celui-ci ne peuvent être réduits de façon considérable et à un niveau acceptable. Il pourrait exister des cas où un danger subsistera après avoir pris les mesures, mais l'employeur ne devrait être forcé à ne plus utiliser l'équipement en question que dans les cas où le danger dépasse des limites normales.

Quant à l'article 104 du projet de loi, nous estimons qu'il devrait être précisé en ajoutant un nouveau sous-alinéa prévoyant qu'un employeur peut congédier, suspendre, renvoyer, rétrograder un employé qui a abusé de ses droits ou qui n'a pas agi en conformité de la Partie IV ainsi que de lui imposer une pénalisation. Ce sont dans les grandes lignes nos recommandations dans la Partie IV du Code. J'aimerais maintenant parler brièvement de l'article 150 du Code actuel portant sur les changements technologiques.

Nous ne discutons pas de ces questions dans notre exposé. En matière d'avis de changement technologique, le projet de loi prévoit un préavis de 120 jours plutôt que de trois mois. Or, si des changements sont effectués sur un navire ou sur son équipement avec l'approbation de Transports Canada et de la

[*Texte*]

Canada, the Coast Guard, that delay of 120 days could cause difficulties in implementing those changes—and they may be to the benefit of the workers on board. They may improve safety. They may ease their working conditions. By providing a delay of four months, they may cause considerable delay in bringing about a positive change in working conditions on a vessel.

As for also the new proviso added in (2)1 that in the event of any such change a detailed description of the nature of the technological change, with the names of the employees initially likely to be affected, must be given—that again would create difficulty. In certain circumstances it possibly could not be anticipated who would be likely to be affected. To impose on the employer a requirement to give notice with the names of all employees would cause undue hardship. We suggest that the existing provisions, requiring a notice of three months with an indication in general terms of the change and the nature of the positions to be affected, are sufficient to give prior notice to workers and permit negotiation of new working conditions or new provisions for the collective agreement to be agreed to between the union and the employer.

I would like now to answer questions briefly. I am sorry if I have taken a little more time than anticipated, but we are available to answer any questions from members.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): *Merci, Monsieur Laurin.*

Mr. Parker.

Mr. Parker: Thank you, Mr. Chairman.

You have outlined quite clearly that you are opposed to these changes. You want them carried on under the Canada Shipping Act. I think that is quite evident in your whole submission.

How often does the Marine Safety Advisory Council meet?

Mr. Laurin: I would like to let Captain Espley answer that, if he has the information.

Captain Ray Espley (Canadian Lake Carriers Association, Vice-President, Operations, Halco Inc.): Twice a year, at the moment.

Mr. Parker: Would they deal with some of these issues that you have . . .

Mr. Espley: No, I think the Marine Safety Advisory Council mainly deals with regulations which are coming down the pipeline towards us, to discuss them with industry and with unions and all the other interested parties. The question of safety on board, of course, is part of the committee's responsibility, because it is discussing safety equipment and safe manning and so on.

Mr. Parker: So if they were looking for specific changes, that would be the route they would have to try to have that processed by and then carried through the government and so on. Would that be fair to say?

[*Traduction*]

Garde côtière, un délai de 120 jours pourrait représenter des difficultés en matière d'application. De tels changements pourraient cependant être à l'avantage des employés en améliorant la sécurité, en facilitant la tâche.

Quant aux nouvelles dispositions prévues en (2)1 et concernant les détails du changement proposé, le nom des employés qui sont susceptibles d'être touchés en premier lieu, cela créera des difficultés. Dans certains cas, il est possible que l'on ne puisse déterminer à l'avance ce qui sera touché. Nous estimons par conséquent que les dispositions actuelles, avec un avis de trois mois mentionnant de façon générale les modifications et les postes qui seront touchés, sont suffisantes et permettent de négocier de nouvelles conditions de travail entre le syndicat et l'employeur.

Je pourrais maintenant répondre aux questions brièvement. Je m'excuse d'avoir pris plus de temps que prévu.

Le président suppléant (M. Dubois): *Thank you Mr. Laurin.*

Monsieur Parker.

M. Parker: Merci, monsieur le président.

Vous avez bien précisé que vous vous opposiez aux changements. Vous voudriez que ceux-ci relèvent de la Loi sur la marine marchande. Votre exposé le montre de façon évidente.

Quelle est la fréquence des réunions du Conseil consultatif de la sécurité maritime?

M. Laurin: J'aimerais demander au capitaine Espley de répondre à cette question s'il a toutefois les renseignements.

Le capitaine Ray Espley (Association des armateurs des Grands lacs, vice-président, Exploitation, Halco Inc.): Deux fois par année à l'heure actuelle.

M. Parker: Ce conseil s'occupe-t-il de certaines des questions que vous avez . . .

M. Espley: Le Conseil consultatif de la sécurité maritime s'occupe de la réglementation et discute de celle-ci avec notre secteur, les syndicats et toutes les autres parties intéressées. La question de la sécurité à bord fait évidemment partie des responsabilités du Comité qui se préoccupe de la sécurité de l'équipement, de la sécurité de l'équipage, etc.

M. Parker: Donc dans le cas des changements bien précis, ce serait ce conseil qui étudierait la question avant de la présenter au gouvernement, etc.

[*Text*]

Mr. Espley: It is a forum where the proposed legislation by the Department of Transport is discussed with the industry and the union.

Mr. Parker: Perhaps I could put it this way. We travelled across Canada, to various parts of Canada, on a health and safety tour. The New Democratic Party travelled right across Canada. We have a submission, a report—a very extensive report—on health and safety and so on, and these were some of the concerns. The words "imminent danger" are something of very, very deep concern to workers in virtually every industry; and the definition of "imminent danger". That, of course, is also included in the Canada Shipping Act, and I am wondering if in fact the workers, if they are not covered under this Act—how they would get that word taken out of the Act, or more clearly defined.

• 1035

Mr. Laurin: Mr. Parker, if I may answer that question, first of all, I would like just to make a correction, or to clarify one point. We are not against health and safety of workers as an industry. We are all in favour of it. We agree with it. As such, the companies have promoted it and have gone beyond regulatory standards. So the industry is concerned; all in favour.

But our essential point is that we are already extensively regulated with one piece of legislation. Powers are given to one set of government officials, and all that we are doing here is creating other regulations, giving powers to another set of government officials, and we are going to be "the meat in the sandwich", as we often say.

So we are not adverse to health and safety, or what is indicated in Part IV, but we say it is already indicated, it is already provided for in a much better way, a way which is more adapted to that industry in the Canada Shipping Act and the regulations. That is in essence our proposition.

As to the question of "imminent danger", I do not believe—and I could be corrected if I am wrong—there is such a requirement in the Canada Shipping Act. In the Canada Shipping Act if any situation exists where the vessel is unseaworthy—and that includes the machinery, the equipment—a seaman, a worker, can complain immediately. There is no requirement that it be "imminent". He can ask that a steamship inspector come on board, determine whether the ship is seaworthy or not, and if the ship is found to be unseaworthy, the inspector holds the ship and makes sure the owner complies with standards and regulations. Protections are available. So as to the removal of the word "imminent", I do not think that would change anything significant for workers on ships.

Mr. Parker: Perhaps I will enter into another area. I have some concerns with some of the statements that have been made on page 28 of the Bill, proposed Section 93. It is my understanding under the proposed Part IV seamen have the right to appoint safety and health representatives for the ship; proposed Section 93: seamen would have a voice to address their concerns while at sea on concrete or real hazards;

[*Translation*]

M. Espley: C'est en effet une tribune où les projets de loi du ministère des Transports sont discutés avec l'industrie et le syndicat.

M. Parker: Le Nouveau parti démocratique a voyagé dans tout le Canada dans le cadre de questions se rapportant à la sécurité et à l'hygiène. Nous avons préparé un rapport très détaillé à ce sujet qui fait état de certaines préoccupations. Dans presque tous les secteurs industriels, les travailleurs et employés se préoccupent de cette question de «danger imminent» et de la définition de cette expression. Cette expression figure également dans la Loi sur la marine marchande du Canada. Si les travailleurs ne sont pas couverts aux termes de cette loi, comment pourrait-on régler cette question?

M. Laurin: Monsieur Parker, tout d'abord, j'aimerais apporter quelques précisions. Nous ne sommes pas contre la sécurité et l'hygiène au travail. Bien au contraire. Les compagnies ont d'ailleurs adopté des mesures qui dépassent nettement celles des règlements et normes. L'industrie se préoccupe donc de cette question.

Cependant, nous faisons déjà l'objet d'une forte réglementation dans le cadre de la loi. Or, ce que ce projet de loi fait, c'est créer d'autres règlements, donner des pouvoirs à d'autres fonctionnaires et nous allons nous retrouver «coincés», comme nous le disons souvent.

Nous ne nous opposons par conséquent pas à la sécurité et l'hygiène au travail comme le prévoit la Partie IV du Code, cependant nous prétendons que la loi s'applique déjà pour nous en ce domaine et d'une façon beaucoup mieux adaptée à notre secteur; en effet la Loi sur la marine marchande et les règlements de cette loi existent déjà.

Quant à cette question du «danger imminent», je ne crois pas que cela figure déjà, mais je pourrais me tromper, dans la Loi sur la marine marchande. En effet aux termes de celle-ci, dans les cas où un navire est considéré comme n'étant pas en bon état de navigabilité, ce qui peut s'appliquer à la fois aux machines, à l'équipement, etc., tout marin, tout employé peut se plaindre immédiatement. Rien ne prévoit que le danger doit être «imminent». Ceux-ci peuvent demander qu'un inspecteur vienne à bord pour déterminer si le bateau est en état de prendre la mer ou non; dans ce dernier cas, il peut immobiliser le navire jusqu'à ce que l'armateur se conforme aux normes et règlements. Ainsi donc une protection est prévue. Je ne crois donc pas qu'en supprimant le mot «imminent» cela change quoi que ce soit pour les employés.

M. Parker: Je vais passer maintenant à un autre domaine. Je me préoccupe de certaines déclarations qui ont été faites concernant l'article 93 du projet de loi, page 28. Si je comprends bien, aux termes de cet article, les marins ont le droit de nommer un représentant à l'hygiène et à la sécurité pour le navire. Les marins auraient donc quelqu'un à qui se plaindre en mer lorsqu'ils estiment qu'il existe des dangers réels et

[*Texte*]

imminent. So is it in the mining industry, so is it in the factories. Are ships any more dangerous? Miners under the ground, working under those areas, have a very dangerous situation also. So I guess the statements you have made there are covered under the proposed Part IV, Section 93.

Mr. Laurin: At the moment the collective agreements which apply to the industry indicate that the workers can select amongst themselves a safety delegate. But what we find, in our experience, is that no one wants to take on that responsibility. So it may be very nice academically to mention that in the legislation, but the other problem is, how will you get people to go ahead and perform that duty? We have that in our collective agreements at the moment.

What we are saying is that if you give an automatic right to workers to select a safety representative amongst themselves, it is the application which will cause the problems on vessels. What about a small tug, where there are five or six crew members? If they select a safety representative and that man says there is a problem in the engine room, who will replace him if he is supposed to be at the wheel, navigating the tug? The problem is one of application. The principle, ideally, is a good one; but it is when you get into the application that there is a problem on a ship.

Mr. Parker: Again, I suppose an amendment to the Bill stating that ships and employees will be compelled to have a safety committee while at sea in place . . . If it is your concern that they will not or do not have that type, is there no way that would meet that requirement?

• 1040

Mr. Laurin: As to a safety committee, again it all depends on questions of numbers. If you have 20 crew members and they are on duty off and on and they work on a shift basis, how can you arrange to get all the members of the safety committee together, give them time off and arrange for them to meet and then give them the time required to carry out any investigation? Add to that the situation where there is frequent changeover of crew. You may have safety committee members one week and two or three of those members may decide to go off the ship in a port. The problem is how you replace them. How do you retrain them to know how they are supposed to perform their duties? We are not dealing with a captive workforce which is working in a plant in a land-based industry and there most of the day. They work on ships. They live on the vessel and they go off the ship and are replaced by other people who may not have had any training on health and safety.

Mr. Parker: It is intended to delay the proclamation of those provisions which extend the application of Part IV to occupational safety and health and the operation of aircraft. So they intend to delay the proclamation of that portion of it until these kinds of things are laid out. Is that not correct?

Mr. Laurin: Well, the Lake Carriers Association operates ships and not aircraft . . .

Mr. Parker: Well . . .

[*Traduction*]

imminents. Les mêmes dispositions existent pour le secteur minier et dans les usines. Est-ce que les bateaux sont plus dangereux? Les mineurs sont également dans une situation très dangereuse. J'estime par conséquent que la réponse à vos arguments figure à l'article 93 du projet de loi concernant la Partie IV du Code.

M. Laurin: À l'heure actuelle, les ententes collectives qui s'appliquent à notre secteur prévoient que les employés peuvent choisir parmi eux un délégué à la sécurité. D'après notre expérience, cependant, personne ne veut assumer une telle responsabilité. Ainsi donc, théoriquement, il s'agit peut-être d'une bonne chose, mais le problème est précisément de trouver quelqu'un qui voudra assumer ce genre de responsabilité.

Nous estimons par conséquent que si les travailleurs ont ce droit automatique de choisir un représentant à la sécurité parmi eux, c'est l'application d'une telle disposition qui posera des problèmes dans le cas des navires. Que se passe-t-il dans le cas d'un petit remorqueur qui a un équipage de cinq ou six membres? S'ils choisissent un représentant à la sécurité qui doit s'occuper de la chambre des machines, qui prendra le gouvernail à sa place? Le problème en est donc un d'application. De façon abstraite, l'idée est bonne. C'est l'application qui pose un problème dans le cas d'un navire.

M. Parker: On pourrait prévoir un amendement prévoyant l'instauration d'un comité de sécurité. Si, d'après vous, une telle chose n'est pas prévue, y a-t-il une façon de la prévoir?

M. Laurin: Pour ce qui est du comité sur la sécurité, tout dépendrait du nombre de ses membres. Avec un équipage de 20 personnes, travaillant à des heures différentes, par quart, il pourrait être difficile de réunir tous les membres du comité sur la sécurité et de leur permettre de faire les enquêtes nécessaires. En outre, les équipes pourraient se relever fréquemment. Il se peut que deux ou trois membres du comité soient en permission une ou deux semaines dans un port. Il s'agirait de savoir comment les remplacer. Il s'agirait de savoir comment former le remplaçant. Ce n'est pas la même chose que pour une main d'oeuvre captive, en usine, sur la terre ferme, sur laquelle on peut compter pendant une bonne partie de la journée. Ces personnes travaillent et vivent sur des navires. Lorsqu'elles les quittent, elles sont remplacées par d'autres qui n'ont plus à ce moment-là aucune formation en matière d'hygiène et de sécurité.

M. Parker: Sauf erreur, la proclamation de ces dispositions contenues dans la Partie IV sur l'hygiène et la sécurité et le fonctionnement des appareils doit être retardée. En d'autres termes, ces problèmes doivent être réglés auparavant.

M. Laurin: L'Association des armateurs des Grands lacs s'occupe de navires et non pas d'appareils . . .

M. Parker: Eh bien . . .

[*Text*]

Mr. Laurin: —as such. If I may add, it is not a question simply of delaying the application which is important here. It is that first of all the association or the industry, on an industry basis, was never consulted before these provisions were put forth. We were told that the only people consulted were the Canadian Manufacturers' Association. To our knowledge, the CMA does not operate ships or transportation vehicles. I think that even before the Bill is adopted there should be an in-depth study and a proper study of the implications of these clauses for the transportation industry in general—railways, airlines and ships. At the moment, in the form in which the clauses are found, it is going to be a nightmare as far as trying to apply those to vessels or aircraft goes.

Mr. Parker: You stated you were not consulted.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): This will be your last question.

Mr. Parker: Is it not true that they were at the Marine Safety Advisory Council 83 prior to proceeding with these changes?

Mr. Laurin: No, they were not, to my knowledge. The only consultation that took place was one I think about two weeks ago where officials of Labour Canada came and met members of the industry and said these would be provisions in Bill C-34. The industry voiced concern and made suggestions, and the reply was: Well, we are sorry; the decision is made and it is too late to make any changes. I would hope that we are not simply paying lip-service to our submission here today and that concerns which are concrete and real will be well registered.

Mr. Parker: Mr. Chairman, they will have . . . They are going to hold off on this and there will be discussions on that procedure before the Bill is adopted. I would like to clarify that. Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Yes, when we discuss clause by clause we will see all the situations—if I am correct, because I am just talking with the gentleman at my right. Maybe I completely missed your point or the point of Mr. Laurin. Can you repeat your question about procedure?

Mr. Parker: I am stating that when the Bill is adopted there is a timeframe or a procedure for adopting and bringing these concerns together. Even though they have already consulted with you in a brief way, there will be a way of bringing this together. I would have liked to have seen a timeframe put on that so it was finalized, but that is not in the Bill. One thing I would like to see would be a timeframe done on when this would be completed.

• 1045

Mr. Laurin: I would like to indicate that my definition of "consultation'. is an exchange of views but not a unilateral indication that that would be the law and that it would not change. That is the way it was expressed by Labour Canada to the industry.

[*Translation*]

M. Laurin: . . . en ce qui nous concerne, il ne suffit pas seulement de retarder la proclamation de ces dispositions. En tant qu'association et en tant qu'industrie, nous n'avons jamais été consultés au préalable. Nous avons même su que les seuls à être consultés ont été les gens de l'Association des manufacturiers canadiens. Or, à notre connaissance, cette association ne s'occupe pas de navires ou de transport de façon générale. Nous sommes d'avis qu'avant que le projet de loi ne soit adopté, il faudrait une étude en profondeur sur ses effets possibles sur l'industrie des transports de façon générale, c'est-à-dire les chemins de fer, les lignes aériennes et les armateurs. De la façon dont ces dispositions sont rédigées actuellement, leur application va constituer un cauchemar pour les navires et les avions.

M. Parker: Vous avez bien dit que vous n'avez pas été consultés.

Le président suppléant (M. Dubois): Ce sera votre dernière question.

M. Parker: Tout cela n'a-t-il pas été discuté au Conseil consultatif sur la sécurité maritime?

M. Laurin: Pas à ma connaissance. Les seules consultations à se produire se sont produites il y a environ deux semaines lorsque des fonctionnaires de Travail Canada sont venus expliquer les dispositions du projet de loi C-34. L'industrie a manifesté certaines inquiétudes et fait certaines suggestions, mais la réponse a été la suivante: malheureusement, il est trop tard pour apporter quelque changement que ce soit. Tout ce que nous pouvons espérer c'est que les instances que nous présentons ici aujourd'hui soient écoutées et résultent en quelque chose de concret.

M. Parker: Eh bien, monsieur le président . . . Tout cela devrait être discuté avant que le projet de loi ne soit adopté. Je tiens à le préciser. Merci.

Le président suppléant (M. Dubois): Nous verrons, lorsque nous en serons à l'étude article par article . . . Je ne sais pas si j'ai bien compris ce que vous avez voulu dire ou ce que M. Laurin a voulu dire. Vous voulez bien répéter?

M. Parker: Je disais simplement qu'avant que le projet de loi ne soit adopté il devrait y avoir une procédure pour répondre à toutes ces questions. Il y a eu de brèves consultations, mais il faudra faire davantage. Il faudra que tout cela soit réglé avant que le projet de loi ne soit adopté dans sa forme finale. La procédure pour y arriver devrait être établie d'avance.

M. Laurin: J'aimerais indiquer que ma définition à moi de «consultations» suppose un échange de vues, non pas seulement une indication de ce que sera la loi et du fait qu'il sera impossible de la modifier de quelque manière que ce soit. C'est de cette dernière façon qu'a procédé Travail Canada avec l'industrie.

[*Texte*]

Mr. Parker: Thank you, Mr. Chairman.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you.

Mr. Baker.

Mr. Baker: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Chairman, I want to congratulate the witnesses here today for a very excellent brief. I think it should be kept in mind that these witnesses only had a very short period of time to develop their opinions and present them here today. I think it is very important that we heard it because of the many varied opinions expressed in this brief, not only the references made to conflicts with the Canada Shipping Act, but also other points that, I am sure, will be taken into account as time goes on.

I suppose, Mr. Laurin, that what you had to deal with today here was actually what was in the Bill. That was what you developed your brief on, because, of course, that is the only thing that you can trust.

A lot of the opinions expressed here are, in a way, taken care, as the hon. Member pointed out a minute ago, by a delay in the proclamation of the Bill and discussions on a memorandum of understanding between the Department of Labour and the Department of Transport regarding the implementation of some of these sections. I would like to ask you just two questions, keeping those points in mind.

Would you say that there will have to be amendments to the Canada Shipping Act brought in, to accommodate this legislation? There would have to be.

Mr. Laurin: Yes, there would have to be, because many of the provisions of the Canada Shipping Act are in direct contradiction with what is indicated in Clause 4 of the Bill. If it is intended to maintain certain protections which are afforded by the Canada Shipping Act to workers on ships and not take away what they have, I think the Canada Shipping Act would have to be amended in accordance.

As for delay in implementation, well, I do not think that would resolve the problem. If in fact there are provisions which are inadequate and conflicting, a delay of six months will not take away the conflict unless, in six months time, the government decides to further amend Bill C-34, which I do not think should be the end.

Mr. Baker: I am a bit confused about your response, or your statements in the beginning concerning what is preferable. Is it the present regulations and the law as it is now stated in the Canada Shipping Act and the Act governing the transportation of dangerous goods, or what is contained in this legislation if all the intricacies are overcome before the Act actually comes into play. You stated that you would prefer the Canada Shipping Act, and you said that, as far as the employees are concerned, you believed there was just as much, or better protection under the Canada Shipping Act. Is that correct, or is it as I thought it was—that this new legislation imposes extreme restrictions on the ship owners, in favour of providing greater protection for the employees.

[*Traduction*]

M. Parker: Merci, monsieur le président.

Le président suppléant (M. Dubois): Merci.

Monsieur Baker.

M. Baker: Monsieur le président, je tiens à féliciter les témoins d'aujourd'hui de leur mémoire. Il convient d'indiquer qu'ils n'ont eu que très peu de temps pour se préparer et présenter leurs vues sur cette tribune. Il est très important que nous ayons pu en prendre connaissance par le biais de leur mémoire, non pas seulement en ce qui a trait aux contradictions avec la Loi sur la marine marchande du Canada mais également en ce qui a trait à d'autres points qui se révéleront sûrement très pertinents.

Je suppose, monsieur Laurin, que vous vous êtes fié au projet de loi tel qu'il existe actuellement. C'est ce sur quoi vous avez élaboré vos vues. Vous ne pouviez pas procéder autrement.

Or, comme l'honorable député l'a indiqué il y a quelques minutes, beaucoup de ces préoccupations ont déjà eu une réponse en ce sens que la proclamation de certaines des dispositions de ce projet de loi va devoir attendre une lettre d'entente entre le ministère du Travail et le ministère des Transports. L'application de ces dispositions devra faire l'objet d'une lettre d'entente entre les deux ministères. Cela dit, je voudrais vous poser deux questions précises.

A votre avis, cette loi nécessitera des modifications à la Loi sur la marine marchande du Canada?

M. Laurin: À notre avis, certainement, puisque plusieurs des dispositions de la Loi sur la marine marchande du Canada entrent directement en contradiction avec ce qui est prévu à l'article 4 de ce projet de loi. Si la protection déjà prévue en vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada doit être maintenue pour les équipages de navires, il faudra des modifications.

Pour ce qui est du report de l'application de certaines dispositions, je ne pense pas que ce soit apte à résoudre le problème. Si vraiment il y a des dispositions qui entrent en contradiction d'une loi à l'autre, un retard de six mois ne va pas changer grand-chose, à moins évidemment que le gouvernement ne décide de modifier encore une fois le projet de loi C-34, ce qui est douteux.

M. Baker: J'ai toujours un peu de mal à comprendre le sens de votre réponse. À votre avis, qu'est-ce qui est préférable, la loi actuelle, la Loi sur la marine marchande du Canada et la Loi sur le transport des produits dangereux, ou ces dispositions-ci, en supposant que les difficultés qu'elles posent puissent être résolues. Vous avez semblé dire que vous préfériez la Loi sur la marine marchande du Canada. Vous avez également indiqué que les employés eux-mêmes étaient mieux protégés en vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada. Ou est-ce que le problème n'est pas, à mon avis, le fait, que le projet de loi impose de plus grandes obligations aux propriétaires de navires au profit d'une meilleure protection des employés?

[*Text*]

Mr. Laurin: There are certain added protections, though they are minor with respect to the marine transportation industry. We say that if there are minor elements which would be an improvement, they should be given in the Canada Shipping Act so that we, as an industry, are governed by one set of legislation, dealing with one set of government officials and not be torn between Labour Canada and Transport Canada with two sets of standards, two sets of inspectors and recourses to two sets of administrative tribunals. We say that if, for example, it is desirable to formalize and provide for safety committees, the industry as such, and we say that in our brief, is not against that. We say that perhaps what powers they should have should be indicated in the Canada Shipping Act, as you have, I think, in Part III, an indication of the duties of crew members and that sort of thing. It could all be provided there.

• 1050

For example, as far as safety committees are concerned, it is very difficult to implement a committee on a ship. We are certainly agreeable to having one on an industry-wide basis, for example, as there is for collective labour bargaining. There could be an industry-wide safety committee, or it could be provided for a group of companies. In the majority of cases where there could be improvements in the Canada Shipping Act, there might be a few things that could be left in the Code, for example. But this needs to be thought out, it needs to be analysed. I think the parts that we show as containing possible conflicts should be removed; simply to adopt the Bill with a delayed implementation, or a delayed application to ships, will not resolve the conflict. The conflict will remain there, and six months from now, when the Act does apply, the same conflicts that we outline now will exist.

Mr. Baker: Thank you. Just one further question, Mr. Chairman.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Yes.

Mr. Baker: Mr. Laurin, I am convinced that the conflicts will be straightened out, because as we pointed out earlier, as you have pointed out so clearly, there would be a conflict if one were proclaimed with the other one still in existence under the present setup.

You made a reference to private enterprise being dealt with in a different way from the Public Service. That bothers me a bit. I wonder if you could explain. In the Bill, on page 52, in Clause 41 regarding the Financial Administration Act, proposed subsesction (8.1), "Application of Part IV of the Canada Labour Code to public service", it says:

> (8.1) Part IV of the Canada Labour Code applies to and in respect of the public service and persons employed in the public service in the same manner and to the same extent as if the public service were a federal work

I could understand why you made the statement, if you go back to page 14, proposed Section 80:

[*Translation*]

M. Laurin: La protection a peut-être accru quelque peu, mais d'une façon qui touche très peu l'industrie du transport maritime. Nous disons que si des améliorations doivent être apportées, elles doivent l'être dans le cadre de la Loi sur la marine marchande du Canada en tant qu'industrie. De cette façon, l'industrie n'aurait qu'à respecter une loi, n'aurait qu'à traiter avec un certain groupe de fonctionnaires du gouvernement, ne serait pas partagée entre Travail Canada et Transports Canada. Parce qu'il y a danger qu'il y ait deux séries de normes, deux types d'inspecteurs, deux sortes de recours aux tribunaux administratifs. Par exemple, l'industrie n'est pas contre la création de comités sur la sécurité comme tels. Nous le disons dans notre mémoire. Cependant, nous estimons que les pouvoirs de tels comités sur la sécurité devraient être précisés dans la Loi sur la marine marchande du Canada, comme dans le cas, par exemple, des obligations des équipages à la Partie III. Il suffirait d'intervenir à cet endroit.

Il y a également le fait que le fonctionnement de tels comités sur la sécurité présenterait des difficultés sur les navires. Nous ne verrions pas d'inconvénient à ce qu'il y ait un tel comité pour l'ensemble de l'industrie, aux fins de la négociation collective. Ou encore, il pourrait y en avoir un pour un certain nombre de compagnies. Cependant, il suffirait d'intervenir au niveau de la Loi sur la marine marchande du Canada pour apporter ces améliorations. Il pourrait y avoir certaines choses dans le Code du travail, mais il faudrait qu'elles soient analysées. En tout cas, pour ce qui est des contradictions possibles que nous indiquons, elles devraient être éliminées. Retarder simplement l'application du projet de loi pour ce qui est des navires ne résoudrait pas le problème. Six mois après, lorsque la loi s'appliquerait finalement, le problème demeurerait entier.

M. Baker: Merci. Une seule autre question, si vous le permettez, monsieur le président.

Le président suppléant (M. Dubois): Oui.

M. Baker: Je suis sûr, monsieur Laurin, que les contradictions seront éliminées, parce que, comme on l'a laissé entendre plus tôt, il y aurait conflit si une nouvelle loi est promulgée alors que l'autre est toujours en vigueur.

Vous avez indiqué qu'à votre avis le secteur privé était traité différemment de la Fonction publique. C'est quelque chose qui me préoccupe. Je vous demanderais de vous expliquer davantage. Dans le projet de loi, à la page 52, article 41, relativement à la Loi sur l'administration financière, paragraphe proposé (8.1), Application de la Partie IV du Code canadien du travail à la Fonction publique, il est prévu ce qui suit:

> (8.1) La Partie IV du Code canadien du travail s'applique à la Fonction publique et aux personnes qui y sont employées comme si la Fonction publique était une entreprise fédérale . . .

Je comprends votre point de vue, si je me fie à ce qui se trouve à la page 14, article 80 proposé:

[*Texte*]

80.(1) Notwithstanding . . . (*a*) on or in connection with the operation of any federal work

Have I misinterpreted the Bill? Are you correct in that?

Mr. Laurin: Sir, I was referring, in that statement, to subsection (2) of proposed Section 80, which says:

(2) Except as otherwise expressly provided in another enactment of Parliament, this Part does not apply to or in respect of employment in a portion of the public service of Canada

That could mean that Coast Guard ships, where there are public servants, would not be governed by Part IV, it would not apply to them. Private industry, on the other hand, who operate ships as well, would be governed by stricter standards.

Mr. Baker: How would you interpret, then, Clause 41 on page 52? I am sorry to take up the time of the committee, Mr. Chairman. It says:

Part IV of the Canada Labour Code applies to and in respect of the public service and persons employed

Mr. Laurin: To reconcile the two, I would say that proposed Section 80.(2) gives the power to Parliament to exempt and the other one is just the blanket statement. So there could be an exemption, but I think there is a possible contradiction between those two sections.

Mr. Baker: . . . another Canada Shipping Act here.

Mr. Laurin: Yes, that is right.

Mr. Baker: Okay, thank you.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you, Mr. Baker.

Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Excuse me, Mr. Laurin, for being late. It is not part of my nature, but because now and then Parliament acts like a silly kindergarten, we were here until 5.30 a.m. wasting time and it has delayed everything in this place. I am not going to get into the political ramifications of making a point, but there is such a thing as making a point and overdoing it.

• 1055

Virtually every other committee, including Cabinet, has cancelled its appointments this morning because we are not animals either. I do not mean this for you, but all of us were in the House until after 5.30 a.m. Normally would have been here early and apologized.

I have not read the Labour Code for a good many years, but it should be, I think, based on common sense. That has always been my view of the department; I hope it still is. I have a particular interest in the Code and in labour in general and in your industry. I have had close ties with it through the years. I recognize the firms. I know a little about the hazards of your industry. I was the Minister when—I think you would agree because you were not part of this—the compensation fund in British Columbia ran dry as the result of the tow-boat industry; when helpless crew members were drowning because

[*Traduction*]

80.(1) Nonobstant . . . *a*) relatif à une entreprise fédérale . . .

Je ne sais pas si je comprends bien le projet de loi.

M. Laurin: Ce qui m'inquiétait davantage, c'était le paragraphe (2) de cet article 80 proposé:

(2) Sauf disposition expresse à l'effet contraire dans une autre loi du Parlement, la présente partie ne s'applique pas à l'emploi par un élément de la Fonction publique . . .

Ce qui pourrait vouloir dire que les navires de la Garde côtière, où travaillent des fonctionnaires, ne seraient pas régis par la Partie IV. En revanche, l'industrie privée, elle, le serait. Elle serait soumise à des normes plus strictes.

M. Baker: Dans ce cas, comment interprétez-vous l'article 41 à la page 52? Je regrette de prendre le temps du Comité.

La Partie IV du Code canadien du travail s'applique à la Fonction publique et aux personnes qui y sont employées.

M. Laurin: Je dirais que l'article 80.(2) proposé donne le pouvoir au Parlement de faire des exceptions et que les autres dispositions sont générales. Cependant, il pourrait y avoir contradiction entre les deux.

M. Baker: Ce pourrait être une autre loi sur la marine marchande du Canada.

M. Laurin: En effet.

M. Baker: Merci.

Le président suppléant (M. Dubois): Merci, monsieur Baker.

Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Je m'excuse de mon retard, monsieur Laurin. Ce n'est pas dans mes habitudes, mais de temps en temps, le Parlement ressemble à un jardin d'enfance. C'est ainsi que nous avons été appelés à siéger jusqu'à 05h30 ce matin. Tout le reste s'en est ressenti. Il est bien beau de faire valoir son point de vue, mais il y a des limites.

Pour ainsi dire un comité sur deux, y compris ceux du Cabinet, a dû annuler ses séances ce matin; nous avons nous aussi nos limites. Je ne dis pas cela pour vous, mais nous étions tous à la Chambre jusqu'à 05h30 du matin passé; normalement j'aurais été ici à l'heure, et je vous prie de m'excuser.

Voilà bien des années que je n'ai pas lu le Code du travail, mais je pense que ces dispositions devraient être surtout le fait du bon sens. Voilà comment j'ai toujours conçu le travail du ministère, et j'espère qu'il fonctionne toujours selon ces mêmes principes. Je m'intéresse tout particulièrement au code et de façon générale à la législation du travail, mais également à votre secteur, auquel j'ai été étroitement associé au fil des ans, et je finis par connaître les diverses sociétés. Je sais aussi un peu comment se pose le problème de la sécurité dans votre secteur, j'étais ministre lorsque—étant donné que vous n'y

[*Text*]

the ships or the tow boats were being used for functions they were not designed for. I know the size of your ships; I am not casting aspersions.

I can see your concern. I think what the department is trying to do here, and we will find out more when the Minister comes, is not only to reinforce the safety branch of the Department of Labour, but the very point that concerns you is to try to co-ordinate and reduce the duplication in the other bureaucracy. It must be very frustrating for you as employers to have to deal with so many departments. I think in the Bill there is a notwithstanding clause, which Mr. Baker referred to, so that in time, I would presume, the government's intentions are to—I am saying "in time" because I am getting to something here—we would want to make it very clear and abundantly clear that particularly when we are dealing with safety, that safety, as far as employers and employee relations, will come primarily under the Department of Labour, but never exclusively. I do not think this Bill is trying to do that.

I think the main purpose that I have been able to grasp from the questions yesterday on this part is that the government is establishing a legislative framework for all aspects of occupational health that come under federal jurisdiction. This is an extremely difficult task, in my view because of the diversity of the industry that does come under this, and it requires a specialized input of the department.

My own view—before I ask a few questions—is that there should be a provision in the Code for opting out of the Code in those aspects and this may not be true of Section 4 but certainly the rest of it. Quite often problems can best be resolved through collective bargaining, rather than minimum standards, That is only a view, and I intend to raise that amendment later on, hoping to have the support of my colleagues and perhaps the department—or at least find out why it is not logical.

I think we listened to a very learned professor last night, who was very much in favour of Section 4 because of the basic philosophy behind it; that is, the knowledge, the input of the worker to help improve his working conditions; the right to know what the hazards are which, in some industries, is not all that easy; hence, the concept of joint consultation which, I am sure, must pose a terrible problem for you and your industry because you do not necessarily have the same crews. If you are still hiring from SIU or other groups, you are not necessarily getting the same people. I think that people look at the ship with the same employees year in year out, but I do not think that is as true in the commercial aspect as it would be in the Coast Guard or in the navy so I can see your problems.

I wonder if—I am getting to the question. Mr. Chairman, I tend to go on too long and chairmen tend to say you have had

[*Translation*]

étiez pas, je pense que vous serez d'accord—le fonds d'indemnisation de Colombie-Britannique s'est trouvé à sec, à la suite de cette affaire des remorqueurs; vous vous souviendrez que des marins se sont noyés, parce que les remorqueurs, ou certaines embarcations, étaient utilisés à d'autres fins que ce pourquoi elles étaient conçues. Je sais quelle taille font vos bateaux; je dis cela sans arrière pensée.

Je comprends vos préoccupations. Lorsque le ministre viendra témoigner nous en saurons plus, mais je crois pouvoir dire que le ministère ne cherche pas avant tout à donner plus d'importance à la division du ministère du Travail chargé de la sécurité; mais je comprends très bien que vous cherchiez à harmoniser les diverses bureaucraties, et à éviter les répétitions. Il doit être extrêmement agaçant pour les employeurs d'avoir affaire à tant d'administrations différentes. Il y a dans le projet de loi, une clause dérogatoire, dont M. Baker a parlé, qui laisse penser que le gouvernement a l'intention le moment venu—je dis «le moment venu», vous allez comprendre pourquoi—de faire dépendre toutes ces questions de sécurité, de relation entre les employeurs et les employés, du ministère du Travail, mais sans que ce soit jamais absolu. Je ne pense pas que ce soit l'intention du Bill.

L'intention essentielle, que j'ai réussi à entrevoir à partir des questions qui ont été posées hier sur cette partie du projet de loi, est de prévoir un cadre juridique englobant toutes les questions d'hygiène au travail dans le domaine de compétence fédérale. C'est une tâche extrêmement difficile à mener à bien, en raison de la diversité des secteurs concernés, et à cette fin nous aurons besoin de tous les spécialistes du ministère.

Avant de vous poser quelques questions j'ajouterai que le Code devrait prévoir une disposition permettant de sortir de son champ d'application, sinon pour l'article 4, du moins pour le reste. Lorsqu'il y a des problèmes il est souvent préférable de recourir à la négociation collective, plutôt qu'à l'application universelle de normes minimales. C'est mon point de vue, et j'ai l'intention de proposer un amendement plus tard, en espérant que mes collègues m'appuieront, et peut-être même le ministère; cela me permettra au moins de comprendre son illogisme.

Si je ne me trompe, nous avons entendu hier soir un éminent professeur se faire l'avocat de l'article 4, en raison du principe même qui le sous-tend; c'est-à-dire le droit pour le travailleur de savoir, et de participer à l'amélioration de ces conditions de travail, le droit de connaître les dangers auxquels il est exposé, ce qui n'est pas toujours facile; donc, au total, l'idée de consultation mixte, laquelle doit poser des problèmes très difficiles dans votre secteur étant donné que vous n'avez pas toujours affaire aux mêmes équipages. Si vous recrutez toujours par le biais de SIU ou d'autres organismes, vous n'avez certainement pas toujours les mêmes équipes. L'un dans l'autre, et au fil des années, vous risquez de retrouver les mêmes équipages sur les bateaux, mais cela est moins vrai dans la marine marchande que sur les bateaux de la garde-côtière ou de la marine de l'État. Je comprends donc très bien vos problèmes.

J'en arrive maintenant à ma question. Monsieur le président, j'ai tendance à parler trop longtemps, et les présidents de leur

[*Texte*]

10 minutes and 32 seconds, you are over your time kind of thing.

• 1100

Surely the test of this proposed section as it applies to you will be in the formulation of regulations. Would you agree with that?

Mr. Laurin: No.

Mr. Mackasey: You do not think so.

Mr. Laurin: There are many provisions there which give rights and recourses where those rights and recourses and powers are going to be in contradiction or conflict with the Canada Shipping Act. As such, what is provided here is easy to apply to a land-based company; a factory or something which is located on land. But it has not been properly thought out to make sure it could be, in certain respects, adapted to operations on a ship. So we are saying that in their present form these changes—the proposed sections—will be in direct conflict with the Canada Shipping Act and regulations. Also, you will have one set of powers given to inspectors under the code and another set of powers which will be conflicting under the Canada Shipping Act.

Mr. Mackasey: But the Code here does not intend to deal with operational safety or public safety. That certainly will still come under other departments. Could the officials agree or disagree with that?

It is really the formulation of an attitude; a philosophy. In your case the safety standards that are required on a day-to-day operational basis will still be the responsibility of the Department of Transport.

I share your view that if there is a contradiction, it has to be resolved, and we will ask the Minister to clarify that tomorrow. On your behalf, I certainly will do it. But it seems to me, in my cursory reading of it, it does not attempt to dictate, if you like, legislate, the day-to-day operational safety procedures. Did you not come to the same conclusion?

Mr. Laurin: No. I think to come to that conclusion I would have to do a lot of wishful thinking, and hope that . . .

Mr. Mackasey: It is amazing what we can accomplish around here.

Mr. Laurin: —different government bodies are going to be in unison and they are going to be in complete agreement as to their powers and what the Act says—and that we should, I think, also retrain all of our masters to have them understand the difference between operational and occupational safety.

I think the provisions there deal with actual operational safety. When you go into proposed Section 82, which specifies standards and what is to be done, many of those requirements are different from what the Canada Shipping Act and regulations say, and they are really adapted to land-based industry.

[*Traduction*]

côté vous rappellent à l'ordre, en vous disant que vous avez parlé 10 minutes et 32 secondes, et que vous avez épuisé le temps qui vous est alloué.

Pour ce qui est de cet article, l'épreuve de vérité viendra au moment de la formulation des mesures d'application. Êtes-vous d'accord?

M. Laurin: Non.

M. Mackasey: Vous n'êtes pas d'accord.

M. Laurin: De nombreuses dispositions du projet de loi prévoient des droits et des recours qui seront en contradiction ou en conflit avec la Loi sur la marine marchande du Canada. Voilà ici des dispositions qu'il est facile d'appliquer à une société du continent, une usine ou des installations à terre. Mais on n'a pas suffisamment réfléchi à certains aspects du projet de loi qui ne sont pas du tout adaptés au travail sur un bateau. Voilà donc des dispositions qui dans leur forme actuelle sont indubitablement en conflit avec la Loi sur la marine marchande du Canada et ses règlements d'application. Ainsi, les inspecteurs ou agents prévus par le Code auront certaines prérogatives, qui seront en contradiction avec ce que prévoit la Loi sur la marine marchande.

M. Mackasey: Mais il n'est pas question dans le Code ici, de sécurité opérationnelle ou publique. Cela sera certainement du ressort d'autres ministères. Je ne sais pas si les hauts fonctionnaires seraient d'accord avec cela?

Cela revient donc à un problème de point de vue, ou de principe. Dans votre cas ce sera toujours le ministère des Transports qui sera compétent pour les questions de normes de sécurité opérationnelle.

Je suis d'accord avec vous pour dire que s'il y a contradiction, celle-ci doit être résolue, et nous poserons la question au ministre demain. Je ne manquerai en tout cas pas de le faire en votre nom. Mais il me semble, après une lecture rapide du projet de loi, qu'il n'est pas question ici de vous imposer quoi que ce soit en matière de sécurité dans vos opérations au jour le jour. N'est-ce pas la conclusion à laquelle vous êtes vous-même arrivé?

M. Laurin: Non. Pour cela il faudrait être plein d'illusions, et croire que . . .

M. Mackasey: Le travail qui se fait ici peut parfois être absolument étonnant.

M. Laurin: . . . divers services de l'administration vont réussir à s'entendre sur leurs compétences respectives et sur le sens des dispositions de la Loi; sans oublier qu'il nous faudrait aussi alors recycler nos capitaines pour leur faire comprendre la différence entre sécurité opérationnelle et professionnelle.

Je pense que les dispositions en question traitent en fait de sécurité opérationnelle. Prenez par exemple le nouvel article 82, qui précise certaines normes et la façon de procéder, d'une façon toute différente de la Loi sur la marine marchande du Canada et de ses règlements, et en fonction de ce qui se passe sur la terre ferme.

[*Text*]

So we suggest that the thing is significant. It has far-reaching implications, and it should be really thoroughly analysed to make sure that those areas of conflict, or areas of contradiction, will be removed before the Bill receives third reading.

Mr. Mackasey: I would imagine—in fact I am quite sure, knowing the zealousness and jealousness of the departments—at times they are hard to distinguish between—there would be an awful lot of negotiation and consultation between the Department of Transport and the Department of Labour before regulations are finalized. I would imagine, just by experience, it will be a 24-month period before they will ever sort out the regulations between the Department of Labour and the Department of Transport, unless things move a lot faster than they used to.

I am not trying to hold out an olive branch. I am not trying to suggest you have no worries. You have plenty of worries. Your worries are valid worries. I am simply saying, however, they have occurred to the experienced officials, particularly in labour safety.

I know the difficulty of applying a code that brings everything in, all the way from airlines to shipping and so on; and I think it is naive to think without perfect regulations you can apply it to all these sectors. I think there is room—in fact there has to be room—for a strong set of Department of Transport regulations dealing with operational safety and any other kind of safety. I think, however, to do the job right sooner or later some department has to have the ultimate word; and obviously by using the word "notwithstanding" here, the Department of Labour is suggesting that they be the final voice. I am not sure they should be, but I think that is something you are going to have to tackle when regulations come to be. In other words, I think Part IV is more philosophy, if I may. Until the regulations really transfer or reflect that philosophy, and that is going to be a year or two away, I think you are going to be consulted very, very frequently as very important people in this field.

• 1105

Mr. Laurin: Part IV is not simply general statements. When the right is given to a seaman to refuse to do his work when the ship is in Canada that does not depend on regulation. If the ship is in Deception Bay or Resolute Bay, it is a direct, practical problem.

Mr. Mackasey: He just cannot refuse to do his work because he is lazy or just does not want to do it. He must have a real bloody concern as a man on a vessel that he is not going to work for a particular reason. I think you would agree with that knowing you people as very fair-minded people.

I come back to your industry . . . know more about it than most people realize. I think management is very enlightened, and I get this from the FIU groups, Grolowitz and all the rest. But, having said that, there can be conditions on a ship where

[*Translation*]

C'est un point non négligeable. Ces contradictions auront des conséquences graves, et il faudrait donc résoudre ces conflits, avant que le projet de loi ne passe en troisième lecture.

M. Mackasey: J'imagine—et en fait, connaissant le zèle jaloux des ministères, j'en suis sûr; quelquefois il est difficile de savoir ce qui revient à qui—qu'il y aura des négociations extrêmement serrées, et les consultations, entre le ministère des Transports et celui du Travail avant que la version finale des règlements ne soit acceptée. Je peux dire d'expérience qu'il faudra attendre au moins 24 mois avant qu'ils aient réussi à faire le tri des règlements du ministère des Transports et du ministère du Travail, à moins que les choses ne soient plus expéditives aujourd'hui que par le passé.

Je ne cherche pas ici à absolument arrondir les angles, ni à laisser entendre que vos motifs de préoccupation ne sont pas légitimes; ils le sont, et je les comprends. Mais je dis également, tout de même, qu'ils n'ont certainement pas échappé à l'attention de nos hauts fonctionnaires les plus expérimentés, et particulièrement ceux qui s'occupent de sécurité au travail.

Je sais à quel point il est difficile de faire appliquer un code qui couvre tous les secteurs, de la navigation aérienne à la marine marchande etc.; et je pense également qu'il serait naif de s'attaquer à une telle tâche, si l'on n'avait pas le secours de règlements aussi parfaits que possible. Mais je pense que nous avons suffisamment de latitude—et il faut bien en fait qu'il en soit ainsi—pour faire appliquer les règlements du ministère des Transports sur la sécurité opérationnelle et autre. Toutefois, pour que les choses soient faites comme il convient, il faudra tôt ou tard qu'un ministère ait le dernier mot, et de toute évidence l'utilisation du terme «nonobstant», montre que le ministère du Travail a l'intention d'avoir ce dernier mot. Je ne suis pas certain qu'il doive absolument en être ainsi, mais je pense que lorsque ces règlements verront le jour vous aurez affaire à eux. Autrement dit, je pense que la partie IV est plus générale; et jusqu'à ce que les règlements lui donnent une portée plus concrète, c'est-à-dire dans un an ou deux, vous allez être consulté très fréquemment, étant donné votre importance dans ce domaine.

M. Laurin: La partie IV n'est pourtant pas faite uniquement de dispositions de portée générale. En effet, lorsque l'on donne à un marin le droit de refuser de faire le travail, lorsque le bateau est au Canada, cela ne fait pas entrer le règlement en ligne de compte. Et si le bateau est à Deception Bay ou Resolute Bay, c'est un problème immédiat et concret.

M. Mackasey: Mais je pense que s'il refuse cela n'est pas par simple paresse, ni par caprice. Je suppose qu'il aura des arguments de poids. Je connais votre sens de la justice, et je suppose que vous serez d'accord avec moi.

Je reviens à votre secteur . . . J'en sais un peu plus à son sujet que la plupart des gens ne le croient. Vous avez, à mon avis, des gens tout à fait éclairés à la direction, si j'en crois ce que me disent les gens de FIU, Growlowitz et tout le reste.

[*Texte*]

a seaman, with his experience, maybe not with his college degree, can say: Dammit, I cannot work under these conditions; if I do this I am going to be injured or I am going to be hurt or I am going to drown or I am going to be killed. That is possible. What section 4 is doing more than ever before is recognizing the input, the role, if you like, of the seaman.

I come back to that very scarring experience on the towboats when seamen . . . Many of them drowned—you know that—because really they were virtually helpless to do anything about the application of the law. The Department of Transport was very slow.

I am simply saying here that in the case I am making out—and I am overstating it, perhaps, but nevertheless—there are philosophies behind this legislation, that the seaman, a decent, hard-working person, under certain conditions can say that he is not working. He just cannot say it because he does not like the weather and wants to wander off to the nearest pub. He is saying it because these conditions are unsafe for the moment.

So you are absolutely right. There are going to be occasions when seamen are going to say that they are withholding their labour, but, dammit, they have to have a reason for withholding their labour. It might have to be established after the fact. There are such things as procedures. You are not helpless in all such ways, and I know that for a fact.

Mr. Laurin: Mr. Mackasey, at the moment a seaman can do that, but we say that if he does so then an inspector has to be called in. We agree, but it should be done where an inspector is available. It is not a question of waiting until the ship is in the far north and then saying . . .

Mr. Mackasey: Knowing the civil servants, they will have lots of inspectors floating around.

Mr. Laurin: At this point I would like to let Mr. Brisset perhaps continue and answer your question and maybe add to my comments. I think he has not been afforded much time . . .

M. Mackasey: Je m'excuse d'avoir omis de vous saluer lors de votre arrivée.

You are usually so quiet. It is usually effective; I just did not notice . . .

Mr. Jean Brisset (Shipping Federation of Canada): Well, I accept his apologies.

I represent, Mr. Chairman and Hon. Members, the Shipping Federation of Canada, which is an association of ship owners, operators and agents involved in mainly export and import trade moving by sea. Some of these members also are providing other services like towage, salvage, ferries and so forth.

The federation has submitted a brief to the to the clerk. It was delivered yesterday. I apologize for the fact that I could not provide a French translation, but this brief was prepared within two days before it could be dispatched.

It is not my intention to read or even to attempt to summarize this brief. I want to go to the questions that have already been raised by some of the members here.

[*Traduction*]

Cela dit, on peut toujours imaginer certaines situations à bord où le marin refuserait de travailler dans les conditions données; soit parce qu'il risque l'accident, la noyade ou même la mort. Cela peut arriver. Ce que l'article 4 prévoit précisément, c'est la possibilité de donner la parole aux marins.

Je reviens à ces événements absolument effrayants, lorsque les marins des remorqueurs se sont noyés—vous le savez—finalement parce qu'ils ne savaient pas comment faire appliquer la loi. Le ministère des Transports a fait preuve d'une lenteur extrême.

Je dis donc tout simplement, à ce propos—j'insiste un peu, mais tout de même—que le principe sousjacent à ce projet de loi, est de donner aux marins travailleurs honnêtes et consciencieux, la possibilité de refuser de travailler dans certaines conditions. Il ne s'agit pas d'un caprice, ni du désir d'aller perdre son temps dans les bars du port; ils refusent de faire le travail en question pour des raisons de sécurité.

Vous avez tout à fait raison. Il se présentera certainement des situations dans lesquelles les marins vont refuser de travailler, mais ce serait bien le diable s'ils n'avaient une bonne raison pour cela. Peut-être faudra-t-il fournir la preuve après coup, et on a pour cela des procédures prévues. Vous n'êtes pas si démunis que cela, je le sais d'expérience.

M. Laurin: Monsieur Mackasey, il faudra alors immédiatement appeler un inspecteur. Il faudra donc qu'il y en ait un sur les lieux. On ne peut tout de même pas attendre que le bateau soit dans le Grand Nord et . . .

M. Mackasey: Connaissant l'administration, je suis sûr qu'on ne manquera pas d'inspecteurs.

M. Laurin: J'aimerais là peut-être passer la parole à M. Brisset, qui aura peut-être certaines observations à faire. Je trouve qu'il n'a pas eu beaucoup de temps . . .

Mr. Mackasey: Excuse me, I omitted to welcome you when you came.

Vous êtes d'un naturel discret. En général c'est efficace; je n'avais pas remarqué . . .

M. Jean Brisset (Fédération maritime du Canada): J'accepte vos excuses.

Monsieur le président, messieurs les députés, je représente la Fédération maritime du Canada, association d'armateurs, de propriétaires de bateau et d'agents qui pratiquent essentiellement l'import-export par voie maritime. Certains de nos membres sont également spécialisés dans le remorquage, le renflouement, les services de traversier etc.

La Fédération a transmis son mémoire au greffier. Il est arrivé hier. Je vous prie d'excuser de n'avoir pu fournir une version française, mais le mémoire a été rédigé dans les deux jours qui ont précédé son expédition.

Je n'ai donc pas l'intention de le lire, ni même de le résumer. Je vais passer directement aux questions qui ont été posées par certains des membres du Comité.

[*Text*]

I think I will agree that Part IV is an expression of a philosophy, as Mr. Mackasey has said, seeking to realize an objective having to do with the occupational safety and health of crews on board ships.

• 1110

Well, I will say to you, gentlemen, that in my humble opinion, the same philosphy has guided the framers of the Canada Shipping Act and of the regulations issued thereunder, and that objective is already realized under the regulations and the legislation itself.

This is so true that Labour Canada has thought it necessary to issue a few weeks ago, a release trying to justify why operations of ships—they did not speak about railways and airplanes—why the operation of ships, in the light of the provisions of the Canada Shipping Act and the regulations, now would come under Labour Canada, from the point of view of safety and health.

If you read this release, which I am sure is available to you, speaking as a lawyer, I would say it destroys the case rather than support it. Because from the beginning it is recognized that Transport Canada is primarily responsible for the regulation of shipping operations, that it has done so in the past, and there is no question that the competence of the department is put in doubt.

It adds that, in the future, they will continue to do so and in fact, if I may paraphrase, there is going to be no change.

Mr. Mackasey: Well subclause 106.(3) guarantees that.

Mr. Brisset: There will be no change.

So why have legislation that brings a change. There will be no change. Why transfer everything now to Labour and . . .

Mr. Mackasey: If I may interrupt you for a moment, Mr. Brisset, paragraph 106.(3)(*a*), in talking about occupational safety and health for the employees employed, states that the regulations of the Governor in Council under subclause 106.(1):

on ships or aircraft while in operation shall be made on the recommendation of the Minister and the Minister of Transport;

Why two Ministers? I do not know what is behind the ideas, but obviously, when you say a Minister and a Minister of Transport, both, it is a fair question, and I will ask it on your behalf and on my own behalf when the Minister is here.

Why did they not just say that under the aegis of the Minister of Transport, the regulations shall continue to be those . . . Make it perhaps clarify that periodically there might be a review between departments to make sure that regulations in Transport are administered because calling a spade a spade—and I usually do—I come back to the tow-boat incident because it is not your ship.

[*Translation*]

Je suis d'accord avec M. Mackasey pour dire que la Partie IV est de portée générale, qu'elle est la concrétisation de certains principes, et qu'elle vise à régler certaines questions de sécurité et de santé qui se poseraient aux équipages des bateaux.

En toute humilité, messieurs, je pense que ce sont les mêmes principes qui ont guidé les rédacteurs de la Loi sur la marine marchande du Canada, et les mesures d'application de cette loi.

Cela est si vrai que Travail Canada a jugé nécessaire, il y a quelques semaines, de justifier sous forme de communiqué de presse pourquoi les questions de sécurité et d'hygiène à bord des bateaux—il n'est pas question des chemins de fer ni des transports aériens—étant donné par ailleurs les dispositions de la Loi sur la marine marchande et la réglementation correspondante, seraient maintenant de sa compétence.

Mais l'effet du communiqué, et je vous parle en avocat, serait plutôt contraire de l'effet recherché. Dès le début on reconnaît en effet que Transport Canada est le premier responsable en matière de réglementation maritime, et qu'il en a toujours été ainsi dans le passé; par ailleurs la compétence du ministère est mise en doute.

Ensuite, le communiqué ajoute qu'à l'avenir il continuera à en être ainsi, et si je puis ici paraphraser ce communiqué, qu'il n'y aura pas de changement.

M. Mackasey: C'est bien ce que garantit le paragraphe 106.3.

M. Brisset: Il n'y aura pas de changement.

Pourquoi alors adopter un projet de loi qui modifie tout. Soi-disant il ne doit pas y avoir de changement. Pourquoi alors ce transfert de compétence au profit de Travail Canada . . .

M. Mackasey: Permettez-moi de vous interrompre un instant, monsieur Brisset, et de lire l'alinéa 106.3*a*), où il est dit que tout règlement du gouverneur en conseil se rapportant à l'hygiène et à la sécurité professionnelle des employés travaillant:

à bord de navires ou d'aéronefs en exploitation, est pris sur la recommandation du ministre et du ministre des Transports;

Pourquoi deux ministres? Je ne sais pas ce que cela cache, mais de toute évidence lorsque l'on parle du ministre et du ministre des Transports, la question se pose, et je la poserai en votre nom et en mon propre nom au ministre ici même.

Pourquoi ne pas tout simplement dire que dans le domaine administré par le ministre des Transports, les règlements continueront à être . . . Peut-être que pour plus de clarification on pourrait indiquer qu'il y aura des consultations régulières entre les ministères pour s'assurer que les règlements des Transports sont bien appliqués, car il faut appeler un chat un chat—c'est mon habitude—et je pense encore ici à l'accident du remorqueur, puisque ça n'était pas vous qui étiez en cause.

[*Texte*]

The damned regulations in the Department of Transport were not applied. Those tow boats did not sink with human lives because there were no regulations, and it did not sink because there were no Department of Transport regulations. It just happened that despite the regulations and despite the responsibility of the Department of Transport, the inhuman condition went on for months and months and months, in fact for years until it became a public outcry. I am talking of British Columbia as you know.

It was only then that the Department of Transport moved its butt and rectified its regulations, increased its inspections and put an end to a situation that was embarrassing, certainly to me as a Minister, and certainly to the Department of Transport and certainly to the shipping industry. You know the situation I am talking about.

I can never understand why ships were allowed, designed strictly to function in Vancouver, the port, were then after certification, used to haul logs all the way to Seattle, which they could not do. I am simply pointing out, sir, that the Department of Transport's regulations or application of the regulations are not without blemish, not without fault. You have never suggested that it is, but it is not exactly perfection.

You know, maybe the Minister of Labour has reason to think that maybe we should have some input in order to improve the safety of the working forces in this country. We had better have some input into that. The Department of Labour has a particular interest to be concerned with the work of this government.

• 1115

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Mackasey, I am obliged to stop your time because you have taken more than your 10 minutes. I now give the floor to Mr. Brisset to answer the point.

Mr. Mackasey: I apologize, Mr. Chairman, for taking up the time. I know you have to get into the House. Or are those bells just to wake us all up?

The Acting Chairman (Mr. Dubois): No, it is all right; we have another group in front of us after . . .

Mr. Mackasey: But Mr. Brisset and I will spend the next 20 minutes talking about his particular problems, if you do not mind, and you can handle the next group.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): The next group is arriving right now. They are quite correct to wait a few minutes, because I explained that I started at 9.40 a.m. So normally the next group would be at 11.00. Maybe we can have five more minutes because I think Mr. Parker wanted to ask a short question. At 11.20 a.m. it will be finished and the other group will appear in front of us.

[*Traduction*]

Ces fichus règlements du ministère des Transports n'avaient tout simplement pas été appliqués. Voilà des remorqueurs qui ont péri corps et biens, non pas parce qu'il n'y avait pas de règlement, ou parce qu'il n'y aurait pas eu de règlement du ministère des Transports. Cela s'est bien produit en dépit même des règlements et de la responsabilité du ministère des Transports, ces conditions de travail tout à fait inhumaines se sont maintenues pendant des mois et des mois, en fait même des années, jusqu'à ce que ça devienne un objet de scandale public. Je parle ici de la Colombie-Britannique, comme vous le savez.

C'est alors que le ministère des Transports a décidé de se remuer un peu, de rectifier le tir en matière de règlement, d'accroître le nombre des inspections, et de mettre fin à une situation extrêmement gênante, du moins pour moi qui était ministre, pour le ministère des Transports également et certainement pour la marine. Vous savez ce qui s'est passé.

Je ne comprendrai jamais comment des bateaux qui avaient été conçus pour naviguer dans le port de Vancouver ont été autorisés à convoyer des billes de bois jusqu'à Seattle, ce pourquoi il n'était absolument pas fait. Je tiens à dire ici, monsieur, que la réglementation du ministère des Transports et son application ne sont ni impeccables ni au-delà de tout reproche. On ne peut pas parler de perfection, ce n'est pas non plus ce que vous avez laissé entendre.

Mais vous comprendrez peut-être que le ministre du Travail a de bonnes raisons de penser qu'il est peut-être temps de faire quelque chose pour améliorer les conditions de la sécurité au travail dans ce pays. Nous ferions mieux d'y mettre notre mot. Il est tout particulièrement dans l'intérêt du ministère du Travail de se préoccuper des travaux du présent gouvernement.

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Mackasey, je suis obligé de vous arrêter, car vous avez dépassé vos 10 minutes. Je vais maintenant céder la parole à M. Brisset afin qu'il réponde à vos remarques.

M. Mackasey: Je m'excuse, monsieur le président, d'avoir pris ce temps. Je sais qu'il faut que vous alliez à la Chambre. Ou est-ce que les choches sonnent simplement pour nous réveiller?

Le président suppléant (M. Dubois): Non, ça va; nous avons un autre groupe après . . .

M. Mackasey: M. Brisset et moi consacrerons les 20 prochaines minutes à parler de ces problèmes particuliers, si vous n'y voyez aucun inconvénient, et vous pourrez vous occuper du groupe suivant.

Le président suppléant (M. Dubois): Le groupe suivant est déjà arrivé. Ils sont tout à fait prêts à attendre quelques minutes, car j'ai expliqué que nous avions commencé à 09h40. Donc normalement, le groupe suivant comparaîtra à 11 heures. Peut-être pouvons-nous accorder cinq minutes de plus, car je crois que M. Parker voulait poser une brève question. A 11h20, ce sera terminé, et l'autre groupe comparaîtra.

[*Text*]

Mr. Brisset, you have some general comments on the long, long question by Mr. Mackasey's to answer.

Mr. Brisset: All I can say in response to Mr. Mackasey is that in fact in past years Transport Canada has perhaps deserved criticism, and I was one who criticized the department in many cases. But all I can say is that there has been considerable improvement in the administration of the regulations prescribed under the Canada Shipping Act. It would be unfair to use the fact that maybe the department has been faulty in the past to serve as a basis for removing from its jurisdiction what has been over a hundred years under its jurisdiction and in fact well administered as a whole. I am not accusing the Labour department, but surely at some time there could have been fault too.

Speaking of two Ministers having jurisdiction, if I may call a spade a spade, one, Transport, has a Minister—I am speaking of the department—who is familiar with shipping, and the other is not. I do not see this marriage as being very effective.

In the release of Labour Canada, to which I was referring earlier, an attempt is made to differentiate between operational safety and occupational safety, and rightly so. The Canada Shipping Act and the regulations deal with both, and there seems to be an implication in the release that the Canada Shipping Act and the regulations do not deal with occupational safety and health.

I will refer you to submission that quoted from some of the regulations that have been adopted—like the Crew Accommodation Regulations which in its preamble sets the objective of those regulations, which is the protection of the crew against injury, the protection of their accommodation against the weather and the sea, the insulation of their accommodation from excessive heat and cold, the protection of their accommodation against moisture due to condensation and the development of vermin, the exclusion from their accommodation of a throughway originating from other spaces of the ship.

Then you have the Medical Examination of Seafarers regulations. Every seaman who goes on a voyage to a foreign country must be examined by a physician of the Department of National Health and Welfare and found fit to do the work he is called upon to do. He must undergo re-examination periodically, including chest X-rays, blood tests, and so forth.

• 1120

I do not think we find such care for the health of employees in too many industries.

Mr. Mackasey: Including mine.

Mr. Brisset: You have the Safe Working Practices Regulations, which cover everything one can think of to ensure that the workplace is safe. You have the Ships' Crews Food and Catering Regulations, which provide that when a ship goes on a voyage, she has on board sufficient food and water so that the seamen will not go hungry or thirsty. Then it sets the weekly rations for each man. You should have a look. It may

[*Translation*]

Monsieur Brisset, vous aviez quelques commentaires d'ordre général suite à cette longue, longue question de M. Mackasey.

M. Brisset: Tout ce que je peux dire à M. Mackasey c'est qu'en fait, au cours des dernières années, le ministère des Transports a peut-être mérité des critiques, et j'étais l'un de ceux qui a à de nombreuses reprises critiqué le ministère. Néanmoins, on constate maintenant une amélioration considérable dans l'administration des règlements émis en vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada. Il serait injuste d'invoquer les lacunes passées du Ministère pour l'expulser d'un secteur qui relève de sa compétence depuis plus de 100 ans et qui a été, en fait, dans l'ensemble bien administré. Je n'accuse pas le ministère du Travail, mais il a dû également faire des erreurs.

En ce qui concerne le fait que deux ministres ont compétence, si on peut appeler les choses par leur nom, un ministre, celui des Transports—et je parle du ministère—connaît la navigation, alors que l'autre ne la connaît pas. Je ne vois pas comment ce mariage pourrait très bien réussir.

Dans le communiqué du ministère des Transports, dont j'ai parlé précédemment, on tentait de distinguer entre la sécurité des opérations et la sécurité au travail, à juste titre. La Loi sur la marine marchande du Canada et ses règlements porte sur ces deux aspects, et on semble sous-entendre dans le communiqué que la Loi sur la marine marchande du Canada et ses règlements ne s'intéressent pas à la santé et à la sécurité au travail.

Je vous renverrai à un mémoire qui cite certains des règlements qui ont été adoptés—comme le règlement sur les quartiers de l'équipage où on trouve à l'introduction, l'objectif du règlement, à savoir la protection de l'équipage contre les blessures, la protection de leurs quartiers contre les éléments et la mer, l'isolation de leurs quartiers de la chaleur et du froid excessif, la protection de leurs quartiers contre l'humidité provoquée par la condensation et la vermine, l'exclusion de leurs quartiers de tout passage ayant comme origine d'autres endroits du navire.

Ensuite il y a le règlement sur l'examen médical des marins. Chaque marin qui entreprend un voyage à destination d'un pays étranger doit être examiné par un médecin du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social afin de faire la preuve qu'il est en mesure de faire le travail qu'il devra faire. Il doit subir un réexamen, périodiquement, y compris des rayons X de la poitrine, des prises de sang, etc.

Je ne crois pas que l'on soit témoin d'une telle attention à la santé des employés dans un très grand nombre d'industries.

M. Mackasey: Y compris la mienne.

M. Brisset: Il y a le règlement sur les pratiques sécuritaires de travail qui englobent tout ce qu'on peut imaginer afin de s'assurer que le lieu de travail est sûr. Vous avez le règlement sur l'alimentation des équipages d'un navire qui prévoit que lorsqu'un navire entreprend un voyage, il doit y avoir suffisamment de nourriture et d'eau à bord pour que l'équipage n'aie pas faim ni soif. On y prévoit également la ration hebdoma-

[*Texte*]

amaze you to see the pages and pages of the produce that has to be on board, starting from dairy, vegetables, fruit, and so on and so forth. Every week the master must make a survey, an inspection, of the food and water on board, the kitchen and the way the meals are prepared, and the storage of these foods, and enter the results of his inspection in his log book.

So surely occupational safety and health are already well provided for.

Mr. Mackasey: In the Canada Shipping Act.

Mr. Brisset: In the Canada Shipping Act.

Mr. Mackasey: And collective agreements.

Mr. Brisset: In collective agreements also.

The thrust of all our submission is that there is no reason to include under Part IV the operation of ships. We should go back to the exclusion that was in the former labour Act, or at least under proposed Section 80—and I think it was the thrust of your suggestion, Mr. Mackasey, to permit the Governor in Council to exclude in whole or in part from the application of this part or any specified provision thereof employment on or in connection with any work and undertaking that is regulated pursuant to the Atomic Energy Control Act or the Canada Shipping Act.

Thank you very much.

Mr. Mackasey: Excuse me. That is a proposed amendment you have just read me?

Mr. Brisset: Yes.

Mr. Mackasey: Would you leave that with me, or have you done that?

Mr. Brisset: It is not in the brief as such. It means only adding the words "or Canada Shipping Act" at the end of proposed Section 80.(1).

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Parker.

Mr. Parker: Mr. Chairman, I indicated that I wanted this question because the whole presentation comes back to ship safety inspectors and the regulations of steamship inspectors, and I think it should note for reasons of efficiency and continuity the government intends to extend training in occupational safety and health to officials of Transport Canada, probably shipping inspectors, and to designate them as safety officers under Part IV. Also we are talking about how the regulations will be developed through the Marine Advisory Board. Steamship inspectors can be protected when a formula is adopted.

Throughout your whole presentation you have been expressing your concerns about the steamship inspectors. So what I want to say is there are provisions there. There is a

[*Traduction*]

daire de chaque homme. Vous devriez lire cela. Cela vous surprendra de voir des pages et des pages de listes de produits qu'on doit trouver à bord, en commençant par des produits laitiers, des légumes, des fruits, etc., etc. À chaque semaine, le capitaine doit faire enquête, doit faire une inspection des aliments et de l'eau à bord, de la cuisine et de la façon dont on prépare les repas, de l'entreposage des aliments, et inscrire les résultats de son inspection dans son livre de bord.

Donc la sécurité et la santé au travail sont déjà très réglementées.

M. Mackasey: Dans la Loi sur la marine marchande du Canada.

M. Brisset: Dans la Loi sur la marine marchande du Canada.

M. Mackasey: Et dans les conventions collectives.

M. Brisset: Et dans les conventions collectives aussi.

Tout notre mémoire vise à vous faire comprendre qu'il n'y a aucune raison d'inclure à la partie IV, les navires. On devrait en revenir à l'exclusion prévue dans l'ancienne Loi du travail, ou qui se trouve tout au moins dans le projet d'article 80—et je crois que c'était là le but de votre suggestion, monsieur Mackasey, permettre au gouverneur en conseil d'exclure en entier ou en partie de l'application de cette partie ou de toute disposition précise de la loi l'emploi ou le travail réglementé aux termes de la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique ou de la Loi sur la marine marchande du Canada.

Merci beaucoup.

M. Mackasey: Excusez-moi. S'agit-il d'une proposition d'amendement que vous venez de me lire?

M. Brisset: Oui.

M. Mackasey: Voulez-vous me la laisser, ou l'avez-vous déjà fait?

M. Brisset: Ce n'est pas comme tel dans notre mémoire. Il s'agirait simplement d'ajouter les termes «ou la Loi sur la marine marchande du Canada» à la fin du projet d'article 80(1).

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Parker.

M. Parker: Monsieur le président, j'ai demandé à poser cette question, parce que tout l'exposé met en cause les inspecteurs de la sécurité des navires et le règlement sur les inspecteurs des navires, et je crois qu'il faut noter que pour des raisons d'efficacité et de continuité, le gouvernement a l'intention d'offrir la formation en sécurité et en santé au travail aux fonctionnaires du ministère des Transports, probablement aux inspecteurs maritimes, et de les désigner comme agents de sécurité aux termes de la partie IV. Il est également question de formuler des règlements au Comité consultatif maritime. Les inspecteurs du navire seront protégés lorsqu'on aura arrêté une formule.

Au cours de tout votre témoignage, vous avez exprimé vos inquiétudes au sujet des inspecteurs de navires. Je tiens donc à souligner qu'il y a des dispositions prévues à cet effet. Il y a un programme en place qui leur permettra de le faire. Je ne peux

[*Text*]

program in place for them to be able to do it. I cannot really understand the concern you have there with that portion of it.

Mr. Brisset: Mr. Parker, if I may answer your query, as I see it from the release and the Bill itself, it is the intention of Labour Canada to appoint steamship inspectors of the Department of Transport as safety officers; and it is added that they will be trained in matters of occupational safety and health. What is implied is that they are not so trained at the moment; while it is the reverse.

• 1125

They are the ones who apply the regulations that I have listed in my brief, which require training in occupational safety and health.

Personally, although I am not involved, if I were a steamship inspector, I would feel it is derogatory to say that I need more training or that I will be trained by a Labour Canada administrator, with all due respect, who does not know too much about the operation of ships.

Mr. Mackasey: Or at times, anything else, depending on the Minister.

Mr. Parker: The point I am getting at, Mr. Chairman, is that the regulations will be developed through the Marine Advisory Board.

Mr. Brisset: Yes.

Mr Parker: So that is a decision ... I think you are surmising something that has not really happened yet.

Mr. Brisset: The regulations, if I may say so, are already there. I do not see that they really need—perhaps some small details ... to be amended. They are already prescribed. You will find them in the Consolidated Regulations of Canada , of which there are 2,000 pages, if you want to read them. You will see that they cover everything one can think of.

Mr. Parker: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Wenman, I will give you the last five minutes.

Mr. Wenman: I think some of the points that you have made, from what I can read very quickly in your brief here ... One of my greatest concerns is the fact that you were not consulted. You were presented with a fait accompli by this government, with virtually no time really to consider the legislation. This is the same predicament, of course, that the opposition and the House of Commons find themselves in. The stalling by the Liberal government in the presentation of the legislation, sending it to committee, then in committee—now the NDP may well have gone too far and procedurally killed the Bill anyway.

Mr. Mackasey: Do you mean last night?

Mr. Wenman: Yes, last night.

[*Translation*]

vraiment pas comprendre vos préoccupations relativement à cette partie du projet de loi.

M. Brisset: Monsieur Parker, si vous me permettez de répondre, d'après mon interprétation du communiqué et du projet de loi lui-même, le ministère du Travail a l'intention de nommer des inspecteurs de navires du ministère des Transports comme agents de sécurité; il a été ajouté qu'on formerait ceux-ci en hygiène et en sécurité professionnelles. Cela sous-entend qu'ils n'ont pas déjà cette formation; or c'est le contraire qui est vrai.

Ce sont eux qui appliquent les règlements que j'énumère dans mon mémoire et qui exigent une formation en hygiène et en sécurité professionnelles.

Personnellement, sans être personnellement en cause, si j'étais inspecteur maritime, j'estimerais insultant qu'on dise que j'ai besoin de plus de formation ou que je recevrai cette formation d'un administrateur du ministère du Travail, très respectueusement, qui ne connaît pas grand chose au fonctionnement des navires.

M. Mackasey: Et parfois pas grand chose d'autre, selon le ministre.

M. Parker: Ce à quoi je veux en venir, monsieur le président, c'est que les règlements seront élaborés au comité consultatif maritime.

M. Brisset: Oui.

M. Parker: Donc, c'est une décision ... Je crois que vous anticipez quelque chose qui ne s'est pas encore produit.

M. Brisset: Les règlements, avec votre permission, existent déjà. Je ne crois pas vraiment qu'ils aient besoin—sauf peut-être quelques petits détails—d'être modifiés. Ils sont déjà en vigueur. Vous les trouverez dans la codification des règlements du Canada, et il y en a environ 2,000 pages, si vous voulez les lire. Vous constaterez que tout ce qu'on pourrait imaginer y est prévu.

M. Parker: Merci.

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Wenman, je vais vous donner les cinq dernières minutes.

M. Wenman: Je crois que certains des arguments que vous faites valoir, d'après ce que j'ai pu lire très rapidement dans votre mémoire ... Une de mes plus grandes préoccupations, découle du fait que vous n,avez pas été consulté. Ce gouvernement vous met devant un fait accompli, sans presque aucun temps pour étudier le projet de loi. Evidemment, l'Opposition et la Chambre des communes se trouvent dans la même situation. Le gouvernement libéral s'est traîné les pieds avant de présenter ce projet de loi, de l'envoyer en comité—maintenant les Néo-démocrates sont peut-être allés trop loin et ont peut-être déjà tué le projet de loi sur le plan de la procédure.

M. Mackasey: Voulez-vous parler d'hier soir?

M. Wenman: Oui d'hier soir.

[*Texte*]

The reality is that there has been no time, even the limited time that we agreed to. We agreed to pressure and bring this Bill before us, but there has not even been time to read the briefs that have been submitted to this committee. The time that may have been last night . . . we may in fact have had committee hearings and research hearings—has now been taken by a further delay of the NDP. It makes me doubt their sincerity with this Bill and the democratic process in every way, shape and form.

So it appears to me that—we are still trying—the NDP may have killed this Bill . . .

Mr. Parker: Mr. Chairman, on a point of order.

He is questioning a witness and—

Mr. Wenman: It is an important statement to make and I know you do not like to hear these kinds of truths . . .

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Order, please.

Mr. Wenman: I want it on the record that this is the first opportunity I have had since we were forced to sit all night through in the House of Commons . . .

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Wenman, please.

Mr. Wenman: —by the NDP. Now, specific questions.

It is clear that you were not consulted and it is my understanding that not only have you not been consulted . . . You have suggested that the only thing that can be done at this point is the exclusion. Did you did say that if there had been more time there may have been amendments that could have been made to accommodate or priorize this? If so, do you have those specific amendments?

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Wenman, you received copies this morning of that 21-page brief. It suggests a lot of amendments concerning . . . There are many that you do not have in front of you . . .

Mr. Laurin: Mr. Chairman, if I may, on behalf of the Canadian Lake Carriers Association, we have suggested that the the blanket exemption not be maintained, that perhaps with the amendments . . .

Mr. Mackasey: Excuse me. It is the blanket exemption that presently exists in the Code.

Mr. Laurin: Yes, it presently exists. We suggest that perhaps Part IV could apply in a limited way, as long as the changes that are here in the 21-page brief, which we submitted, are made to Bill C-34, and we have given you the changes in the wording that we propose.

Mr. Wenman: How can we possibly do that? How can we even read those amendments, let alone consider them and produce them today? Do you think a satisfactory job can be done?

[*Traduction*]

En vérité, il n'y a pas eu de temps, même pas le temps limité que nous avions accepté. Nous avons accepté de faire vite et de nous pencher sur ce projet de loi, mais il n'y a même pas eu suffisamment de temps pour lire les mémoires qui ont été présentés au Comité. Le temps qui aurait pu y servir hier soir—nous aurions pu tenir des séances de comité et des séances de recherche—temps qui a maintenant été mangé par d'autres tactiques de retard des Néo-démocrates. J'en viens à douter de leur sincérité à l'égard de ce projet de loi et du processus démocratique à tous les égards.

Il me semble donc que—nous essayons toujours—il se peut que les Néo-démocrates aient tué ce projet de loi . . .

M. Parker: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Il interroge un témoin et . . .

M. Wenman: Il est important de l'affirmer bien que je sache que vous n'aimez pas entendre ce genre de vérités . . .

Le président suppléant (M. Dubois): A l'ordre, s'il vous plaît.

M. Wenman: Je veux qu'il soit consigné au procès-verbal que c'est la première occasion que j'ai depuis que nous avons été forcés de siéger toute la nuit à la Chambre des communes . . .

L président suppléant (M. Dubois): Monsieur Wenman, s'il vous plaît.

M. Wenman: . . . par les Néo-démocrates. Maintenant passons aux questions précises.

Il est clair que vous n'avez pas été consultés et si je comprends bien, non seulement n'avez-vous pas été consultés . . . Vous laissez entendre que la seule chose qui puisse être faite maintenant c'est de vous exclure. Avez-vous dit que s,il y avait eu plus de temps, il aurait peut-être été possible de présenter des amendements afin d'accomoder Ia situation ou de fixer des priorités? Dans l'affirmative, avez-vous ces amendements précis?

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Wenman, vous avez reçu copie ce matin du mémoire de 21 pages. On y propose beaucoup d'amendements au sujet de . . . Il y en a de nombreux qui ne sont pas devant vous . . .

M. Laurin: Monsieur le président, avec votre permission, au nom de l'Association des armateurs des Grands Lacs, nous suggérons de ne pas maintenir l'exemption généralisée, que peut-être avec des amendements . . .

M. Mackasey: Excusez-moi. Cette exemption générale existe actuellement dans le Code.

M. Laurin: Oui, elle existe actuellement. Nous suggérons que peut-être la Partie IV pourrait s'appliquer d'une façon limitée, en autant qu'on apporte les modifications au Bill C-34, que nous proposons dans notre mémoire de 21 pages.

M. Wenman: Comment pouvez-vous faire cela? Comment pouvons-nous même lire ces amendements, sans parler de les étudier et de les présenter aujourd'hui. Croyez-vous qu,il soit possible de faire un travail satisfaisant?

[*Text*]

• 1130

In fact, what has been done, if we were to consider these, is that the NDP has forced us to consider these in the House of Commons because there obviously will not be time before we must report back to the House of Commons. The consideration of amendments in the House of Commons could cause considerable delay and this has been forced upon us by the New Democratic Party unfortunately.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Do you have some questions?

Mr. Wenman: We have several options in this Bill, and I would like to ask what your preference would be. We can accept the Bill as it is without amendments and let you suffer accordingly, if in fact that would be the process; we can attempt to amend it; or we can try to give it further consideration by a delay in the House of Commons. Which of those three courses do you feel would be the most appropriate?

Mr. Laurin: The third option, Mr. Wenman.

Mr. Wenman: In other words, the time element for you and everybody else in your association is so ridiculous that the only really practical and sensible thing to do is to delay this legislation pending further opportunities for you to appear before the Department of Labour and this committee to have a full discussion and expression of your views?

Mr. Laurin: That is right. I had one day to draft our submission. I would have liked to have done a better job. We think the implications of these changes are serious. They are important for workers and they are important for employers, and the thing should not be ramrodded through.

Mr. Wenman: It is poorly drafted legislation as far as you are concerned, then? It is badly drafted legislation? Some of the principles could be saved, but the drafting and the implications are far too vast for us to consider over a short period of time?

Mr. Laurin: Not geared at all to the marine transportation industry; possibly applicable to an establishment ashore, but will cause a nightmare in application on ships or aircraft.

Mr. Wenman: Thank you, Mr. Chairman, very much.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Mackasey, you have a very, very short question.

Mr. Mackasey: I was going to suggest to Mr. Wenman, because we get along quite well on this, that perhaps we could discuss with the Minister or the Department of Labour either a commitment in the legislation or a date of application afforded to the shipping industry—in other words, 24 months or 36 months down the line, so at least we buy a period of time when this can really be thought out. I have no reason to presume that the Department of Labour have not thought it out, but this could be an alternative, the date of application of that

[*Translation*]

En fait, ce qui est arrivé, si nous voulons nous y arrêter, c'est que les Néo-démocrates nous ont forcés à étudier ces amendements à la Chambre des communes, puisque manifestement nous n'aurons pas le temps de le faire avant de présenter notre rapport à la Chambre des communes. L'étude des amendements à la Chambre pourrait entraîner un retard considérable, mais cette situation nous a été imposée malheureusement, par le parti néo-démocrate.

Le président suppléant (M. Dubois): Avez-vous des questions?

M. Wenman: Plusieurs options s'offrent à nous dans ce projet de loi, et j'aimerais vous demander quelles sont vos préférences. Nous pouvons accepter le projet de loi tel quel, sans amendement, et vous laisser souffrir par la suite, si en fait c'est ce qui se produira; nous pouvons tenter de le modifier; ou nous pouvons essayer d'en faire un examen plus poussé en le retardant à la Chambre des communes. À votre avis, laquelle de ces trois voies serait la plus appropriée?

M. Laurin: La troisième option, monsieur Wenman.

M. Wenman: En d'autres termes, les délais accordés, à votre avis et de l'avis de tous les membres de votre association sont tellement ridicules que la seule façon vraiment pratique et sensée de procéder, c'est de retarder le projet de loi en attendant que vous ayez l'occasion de comparaître devant le ministère du Travail et ce Comité afin d'en discuter pleinement et d'exprimer vos opinions?

M. Laurin: En effet. Je n'ai eu qu'une journée pour rédiger notre mémoire. J'aurais aimé faire mieux. Je crois que ces changements entraînent des répercussions graves. Ces changements sont importants pour les travailleurs et sont importants pour les employeurs, et je ne crois pas qu'il faille les passer à toute vitesse.

M. Wenman: Donc vous estimez que le projet de loi est mal rédigé? C'est un projet de loi mal rédigé? On pourrait en garder certains principes, mais la rédaction, et ses répercussions sont beaucoup trop vastes pour que nous puissions les étudier dans des délais aussi brefs?

M. Laurin: Ses dispositions ne sont pas du tout axées sur l'industrie du transport maritime; elles peuvent peut-être s'appliquer aux établissements à terre, mais provoqueront un cauchemar dans leur application sur les navires et aéronefs.

M. Wenman: Merci, monsieur le président, beaucoup.

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Mackasey, une toute brève question.

M. Mackasey: J'allais suggérer à M. Wenman, puisque nous nous entendons très bien sur cette affaire, que peut-être nous pourrions discuter avec le ministre ou le ministère du Travail pour obtenir soit un engagement dans la loi ou une date d'application visant l'industrie maritime—en d'autres termes, dans 24 mois ou 36 mois, de façon à ce que nous puissions nous ménager le temps de vraiment y réfléchir. Il n'y a aucune raison de présumer que le ministère du Travail n'y a pas réfléchi, mais ce serait une option, choisir une date d'application visant cette partie à l'industrie. Il faudrait dans ce

[*Texte*]

section to the industry. That would have to be geared somehow to consultation and discussion and input by the industry.

Mr. Laurin: But why, Mr. Mackasey, adopt the legislation when in fact it is inappropriate in its present form and when it might be required to amend it further later on?

Mr. Mackasey: Because at this moment in your opinion it is inappropriate. In fairness to the Department of Labour, if they thought it was inappropriate they would not have brought it forward. I have to be fair about that. Obviously it does not satisfy you . . . that is understandable—but they just did not put it there for the fun of it.

I can see your dilemma. Any of these things are only as good as the goodwill with which they are applied. If you have to do them reluctantly, against your best judgment, you are not going to be a very good employer no matter what the law says, and that applies equally to the employees if they do not accept something.

So I am only suggesting—I have my right to suggest it . . . that one other alternative to scrapping it or the blanket exemption because of the particular nature of aircrafts and shipping . . . that there is another alternative which might be a compromise, and that is a day of application of that section to your industry. If it is far enough ahead you will have ample opportunity either to persuade them to drop it in time or at least to improve it or to amend it to make it applicable. So I am only suggesting that that could be an alternative. Maybe I am wrong. The Department of Labour may shoot me down when the Minister comes.

Merci.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you.

I can assure you, Mr. Laurin and your group, that we will have this afternoon and tonight in front of us your suggestion for amendment, which does not mean that the Minister cannot accept your amendment. He can accept one by someone. He can accept a lot of them. So we will discuss on clause-by-clause and I am quite sure that all the members here will be here this afternoon and tonight to explain your views. Also, we have researchers who present all the facts in front of us by a résumé from all the hearings. We will see what is going on. So be sure that all the interests that you presented to us this morning are put on the Table.

• 1135

I will say to you, Mr. Laurin, and your group, and to Mr. Brisset, and the gentlemen who are with him, that we appreciate your presentation. It was well done and well presented. I think it is very well documented by the two documents that I have in front of me, as are also the possible amendments, in that document of 21 pages. I think it is a very good presentation. I will say thank you very much and I will invite right now the other group to follow you. Thank you.

Mr. Laurin: Thank you, Mr. Chairman, and members of the committee.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): I will call now the Seventh-day Adventist Church in Canada. I will invite Mr.

[*Traduction*]

contexte évidemment prévoir des consultations, des discussions et un apport de l'industrie.

M. Laurin: Mais pourquoi, monsieur Mackasey, adopter le projet de loi dans sa forme actuelle lorsqu'en fait il ne convient pas de le faire et qu'il faudra peut-être le modifier plus tard?

M. Mackasey: Parce qu'en ce moment, à votre avis, il ne convient pas. En toute justice à l'égard du ministère du Travail, si on avait pensé qu'il ne convenait pas, on ne l'aurait pas présenté. Il faut être juste à cet égard. Manifestement, cela ne vous satisfait pas—c'est tout à fait compréhensible—mais on n'a pas présenté ce projet de loi simplement pour s'amuser.

Je comprends votre dilemme. Ce genre de chose ne vaut que par la bonne volonté qu'on met à les appliquer. S'il vous faut les appliquer avec réticence, contre votre jugement, vous ne serez pas un très bon employeur, quoi qu'en dise la loi, et c'est également vrai des employés s'ils n'acceptent pas quelque chose.

Donc je ne fais que suggérer—j'ai le droit de le faire—qu'une autre possibilité vu la nature particulière des aéronefs et des navires, plutôt que de le rejeter ou d'accorder une exemption générale—qu'il y a peut-être une autre option, à savoir un compromis, sur la date d'application de cette partie à votre industrie. Si cette date n'est pas suffisamment éloignée, vous aurez tout le temps voulu soit pour persuader le ministère de laisser tomber, ou au moins de l'améliorer ou de le modifier comme nécessaire. Je ne fais que suggérer cette autre possibilité. Je fais peut-être erreur. Le ministère du Travail me descendra peut-être lorsque le ministre viendra.

Thank you.

Le président suppléant (M. Dubois): Merci.

Je puis vous garantir à vous, monsieur Laurin, et à votre groupe, que nous aurons cet après-midi et ce soir devant nous vos suggestions d'amendement et rien ne dit que le ministre n'acceptera pas vos amendements. Il peut en accepter un. Il peut en accepter beaucoup. Donc nous allons étudier le projet de loi, article par article, et je suis tout à fait persuadé que tous les députés ici seront ici cet après-midi et ce soir pour expliquer vos opinions. En outre, nous avons des recherchistes qui nous présentent tous les faits sous forme d'un résumé de toutes les séances. Nous verrons à faire état de tout ce que vous nous avez dit ce matin.

Nous avons beaucoup apprécié votre intervention. Elle contient en effet un tas de faits bien documentés dont nous ne manquerons pas de tenir compte. Je vous remercie donc à nouveau et je demanderai maintenant aux autres témoins de prendre place à la table.

M. Laurin: C'est moi qui vous remercie, monsieur le président.

Le président suppléant (M. Dubois): Je donne maintenant la parole aux représentants de l'Église des Adventistes du

[*Text*]

David Thomas, the legal counsel, and Mr. Douglas DeVrich, who is the Director of Public Affairs of the Seventh-day Adventist Church in Canada. I can say to these two gentlemen that the members, at this date, have received their brief. I see that you have a summary, in the letter in front. I hope that you can present your views and will have an opportunity to receive some questions from the members here. I give you the floor right away.

I do not know which of you will be presenting your points, Mr. Thomas or Mr. DeVrich, but I invite you to present yourselves and give us your presentation.

Mr. David Thomas (Thomas, Allore, Michael, Barristers & Solicitors, Counsel, Seventh-day Adventist Church in Canada): Thank you, Mr. Chairman. My name is David Thomas and beside me is Dr. Douglas DeVrich.

In the materials that have been provided to you, you will see a letter dated June 15, 1984, which contains a summary of the points we would like to deal with. We may be expanding on a few of those points and drawing your attention, perhaps, directly to the letter.

Dr. DeVrich, first of all, will summarize briefly for you the church's religious position regarding this question. Then I will attempt to explain to you the problem that is faced by church members as a result of the interaction between the religious beliefs of the adherents and the legislation. Then I will propose to you, for your consideration, what we feel to be a simple and effective solution, which we hope would be satisfactory to all concerned.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Excuse me, Mr. Thomas, I may say that we received also Mr. Donald Logan of Manitoba. I do not know if he is a member of your association, but he came before us, privately, and presented the same point of view. I want to say that before you start.

Mr. Thomas: I see, thank you.

I will pass the matter over now to Dr. DeVrich for his initial statement.

Dr. D. Douglas DeVrich (Director of Public Affairs, National Headquarters, Seventh-day Adventist Church in Canada): Thank you very much, Mr. Chairman. I would just like to make a few general comments about our appreciation for being able to come before this committee to give an awareness of the concern of Seventh-day Adventists out in the workplace. I would like to express special appreciation to Mr. Morawski, who was able to facilitate the quick delivery of these materials to the members of this committee. Out there in the grass roots, we hear many expressions of cynicism about the parliamentary process, but I want you to know that we consider—and I am speaking on behalf of the Seventh-day Adventist Church . . . that meetings like this are an expression, on the part of the parliamentary process, that we do very, very much appreciate. We have confidence when things are done in this way.

I will only outline or underscore a few main points, so that you will get the perspective of our concern. If you have your

[*Translation*]

septième jour et notamment M. David Thomas, conseiller juridique, et M. Douglas DeVrich, directeur des relations publiques de l'Église. Je vous signale que les membres du Comité ont reçu des exemplaires de votre mémoire. Je crois que vous avez apporté un résumé. Lorsque vous aurez terminé, j'espère que vous voudrez bien répondre aux questions des membres du Comité. Vous avez la parole.

Je vous demanderais donc de bien vouloir vous présenter et de nous lire votre exposé.

M. David Thomas (*Thomas, Allore, Michael, Barristers & Solicitors, Counsel, Seventh-day Adventist Church in Canada):* Merci, monsieur le président. Je me présente: David Thomas, assis à côté de moi, M. Douglas DeVrich.

Dans les documents que nous vous avons remis figure une lettre datée du 15 juin 1984, lettre qui contient un résumé de notre point de vue. Nous allons essayer de vous expliquer notre position un peu plus en détails et nous ferons peut-être allusion à cette lettre.

M. DeVrich va vous donner un rapide aperçu de la position religieuse de notre église vis-à-vis de cette question. Ensuite, je vais vous expliquer les problèmes auxquels nos membres sont confrontés du fait que certaines de ces dispositions législatives se heurtent à leurs croyances. Enfin, je vous soumettrai une solution, simple et efficace, solution qui je l'espère sera acceptable pour tous.

Le président suppléant (M. Dubois): Je tiens à vous faire remarquer que nous avons entendu M. Donald Logan du Manitoba. J'ignore s'il est un membre de votre église, toujours est-il qu'il nous a déjà présenté ce point de vue. Je tenais à ce que vous le sachiez.

M. Thomas: Merci.

Je cède donc la parole à M. DeVrich.

M. D. Douglas DeVrich (directeur des affaires publiques, centre national, Église des Adventistes du septième jour au Canada): Merci, monsieur le président. Je voudrais tout d'abord vous remercier de nous avoir invités à comparaître devant le Comité pour vous expliquer les préoccupations de nos membres en tant que travailleurs. Je voudrais remercier tout particulièrement M. Morawski grâce à qui les documents ont été remis sans délai aux membres du Comité. On a souvent tendance à parler du système parlementaire avec cynisme, mais je tiens à vous signaler que l'Église des Adventistes du septième jour tient le système parlementaire en haute estime. Nous avons pleinement confiance en cette façon de procéder.

Je voudrais si vous le permettez insister sur certains points de notre mémoire afin que vous puissiez mieux comprendre notre point de vue. Est-ce que vous avez tous le texte de notre

[*Texte*]

briefs in front of your, members of this committee, I could identify which ones I will highlight.

• 1140

On page 1 of our brief, which was submitted some time ago through the Department of Labour, I would highlight this point—the second paragraph on page 1. The church is concerned that there is currently no protection in the code, and likewise in the Bill, whereby an individual who holds conscientious objection to labour union membership may opt out without loss of economic security. The fundamental right of a person to be protected from civil disability because of religious beliefs is not currently provided for, and it is on that basis that the church makes this submission.

Just a very quick background of Seventh-day Adventism, so that you will know that the church's position on labour union membership is one of long standing. The Seventh-day Adventist Church is a Christian communion, numbering about 34,000 baptized members in Canada. The church's theology and basis for existence came out of a religious reawakening in the mid-19th Century, with particular attention being paid to the two elements of doctrine that are paramount; that is, the second coming of Jesus Christ, and of course the observance of the seventh day of the week as the Sabbath; Saturday, namely.

For the sake of clarification, because from time to time there is lack of confusion—and this is not because of any adversarial feelings—we are not connected with what is called the "Jehovah's Witnesses", nor are we connected with the Latter-Day Saints; there is sometimes a confusion there. So I just wanted to distinguish those.

Seventh-day Adventists conduct a world-wide program of Chritian missions, education, welfare, evangelism, and medical services to the community. It is our firm conviction that devout Christianity and a strong sense of social responsibility are mandated by the Christian faith. We believe governments are ordained of God, and we teach as a religious obligation obedience to properly constituted civic authority, within its legitimate sphere. We love our country and the flag that represents our great traditions of responsible government, parliamentary institutions, and liberty. We view the preservation of our tradition of personal liberties as the inescapable responsibility of every loyal citizen. In our submission, freedom of conscience is the heart and core of all basic liberties. It is that belief in freedom of religion and conscience that leads us to come to this committee seeking an amendment, or a provision in the Act, eventually, that would take into cognizance the importance of conscience and religion.

Seventh-day Adventists are not opposed to the legitimate objectives of organized labour. On the contrary, we applaud many of the worthwhile accomplishments of the trade union movement. Seventh-day Adventists are in sympathy with the basic objectives of organized labour: namely proper wages, proper hours, and proper working conditions. We believe labourers who are conscientiously free to do so are warranted in organizing themselves into labour organizations for the attainment of their basic objectives by all proper means. We

[*Traduction*]

mémoire sous les yeux, je m'y référerai afin que vous puissiez le suivre.

Je vais donc commencer par le deuxième paragraphe à la page 1 de notre mémoire qui vous a été présenté il y a quelques temps déjà par l'entremise du ministère du Travail. Le Code du travail et le projet de loi ne permettent pas à une personne qui refuse d'adhérer à un syndicat pour raison de conscience de le faire sans risquer sa sécurité économique. Le droit fondamental de toute personne de ne pas à avoir à subir d'incapacité civile à cause de sa religion n'est pas prévu actuellement; c'est cette lacune qui sert de point de départ à notre exposé.

Permettez-moi de vous donner pour commencer un bref aperçu de l'histoire des Adventism du septième jour; vous comprendrez ainsi que notre position en ce qui concerne l'adhésion au syndicat n'est pas nouvelle. L'Église adventiste du septième jour est une Église chrétienne comptant 34,000 adhérents au Canada. L'Église est née d'un renouveau spirituel intervenu au milieu du 19ième siècle, notre doctrine étant fondé sur deux éléments capitaux: d'une part le second avénement de Jésus-Christ et d'autre part l'observance du Sabbat le Septième jour de la semaine, c'est-à-dire samedi.

Je tiens à préciser par ailleurs que nous n'avons rien à voir avec les témoins de Jéhova ni avec les Mormons. Je tenais à faire cette précision car il y a parfois confusion.

Les Adventistes du Septième jour ont un réseau de missions chrétiennes dans le monde entier, missions qui s'occupent de l'éducation, du bien-être, de l'évangilisation et des soins médicaux. Nous sommes convaincus qu'en tant que chrétiens, nous devons vivre selon les préceptes de notre Église tout en assumant nos responsabilités sociales. Nous croyons que les gouvernements relèvent de Dieu et nous enseignons donc l'obéissance aux autorités civiles dûment constituées, dans leur sphère d'influence légitime. Nous aimons notre pays ainsi que le drapeau qui représente nos traditions de gouvernement responsable, les institutions parlementaires et la liberté. Nous considérons que la préservation de notre tradition de liberté personnelle est une responsabilité de tout citoyen loyal. Or la liberté de conscience est la première de toutes les libertés. C'est au nom de la liberté de religion et de la liberté de conscience que nous demandons au Comité de modifier une disposition de la loi afin que celle-ci tienne compte de l'importance de la conscience et de la religion.

Les Adventistes du Septième jour ne s'opposent nullement aux objectifs légitimes des syndicats. Bien au contraire, nous approuvons bon nombre des réalisations du mouvement syndical. Les Adventistes du Septième jour approuvent les principales revendications du syndicalisme à savoir des salaires, des heures et des conditions de travail convenables. Nous sommes d'avis que les travailleurs, à condition qu'ils puissent en décider librement, ont parfaitement raison d'adhérer à des syndicats pour réaliser leurs objectifs. Nous

[*Text*]

believe, however, no opposition should be raised against, and no penalties or disabilities should be applied to, those who choose not to belong to a labour organization for reasons of conscience.

While we sympathize with the worthy objectives of labour unions, it is well known that occasions arise when, failing to attain these objectives through peaceful processes of negotiation, mediation, and arbitration, measures of coercion are resorted to by labour unions. These sometimes take the form of boycotts, strikes, picketings, and similar methods of enforcing demands. Being under scriptural injunction as Christians that "the servant of the Lord must not strive"—and that is a quotation . . . and is to "do violence to no man", Seventh-day Adventists believe sincerely they must stand apart from from a relationship which requires participation in such procedures and activities.

• 1145

Finally, I will draw your attention to page 6 where we try to summarize. Those Seventh-day Adventists who do not join labour unions are led to take this course because of religious convictions. They feel themselves barred by conscience from membership in any industrial organization or labour union that involves men and women of varying convictions being joined together in one organization and mutually required to adhere to policies, comply with decisions and abide by restrictions which may be contrary to individual conscience. No person can enjoy or exercise freedom of conscience or religion when bound to a course he believes to be wrong, to be against conscience or to be contrary to scriptural teaching.

So the question revolves around the concept of allegience, and we hold that the Labour Code should make provision that an individual who wishes to opt out of labour organizations may do so without a penalty coming to him as a result of exercising his conscience in that way.

I think that is sufficient to just give that brief overview of why we came to this committee. Mr. Thomas will bring us to the point of legal considerations and a suggestion we would like to leave with you. Thank you so much.

Mr. Thomas: The problem faced by adherents, as you may have deduced by now, is one of dealing with a situation wherein the adherent is an employee in a federal jurisdiction and is required by the terms of a collective agreement to join the union. The employee is then in the unfortunate position of having to either breach his religious conscience and join the union or forego his livelihood.

There is no provision in the present Labour Code to protect that sort of individual, nor is there any provision in Bill C-34 to protect that individual. In fact, we submit that on a careful analysis of Bill C-34, this proposed amendment would create more problems of the nature that we are discussing. In particular, the old Section 162, which it is proposed to be replaced, provided no minimum security provision for unions. The old Section 162, the one currently in force, did no more than create a duty upon the employer to remit dues to the union if the individual employee so directed the employer. That is all that section did.

[*Translation*]

sommes par contre d'avis que les personnes qui refusent d'adhérer à des syndicats pour des raisons de conscience ne devraient pas y être obligés et ne devraient pas non plus être pénalisées.

Donc tout en approuvant les revendications des syndicats, lorsque ces revendications ne peuvent pas être obtenues de façon pacifique grâce notamment à la négociation, à la médiation ou à l'arbitrage, il arrive trop souvent que les syndicats utilisent la force, entre autres les boycotts, les grèves, les piquets de grève pour obtenir gain de cause. Or, les Écritures saintes enjoignent aux chrétiens que le serviteur du Seigneur ne doit pas lutter ni user de force contre un homme; les Adventistes du Septième jour croient sincèrement qu'ils ne sauraient adhérer à des organisations qui les obligeraient à participer à des activités de ce genre.

En terminant, je voudrais vous signaler le résumé que nous faisons, page 6. C'est à cause de leurs convictions religieuses que les Adventistes du Septième jour refusent d'adhérer à un syndicat. Leur conscience ne leur permet pas d'adhérer à une organisation industrielle ou à un syndicat regroupant des hommes et des femmes de diverses convictions religieuses et exigeant d'eux qu'ils acceptent des politiques, reconnaissent des décisions et respectent des restrictions qui pourraient être contraires à leur conscience. Personne ne peut jouir ou exercer sa liberté de conscience ou de religion, s'il est forcé de participer à des activités qui ne sont pas selon sa conscience et qui sont contraires aux enseignements des écritures.

C'est donc toute la notion d'allégeance qui est en cause et nous soutenons que le Code du travail devrait prévoir des dispositions pour que ceux qui souhaitent ne pas adhérer à une organisation syndicale, puissent le faire sans être pénalisés parce qu'ils agissent suivant sa conscience.

Je pense vous avoir donné un aperçu des raisons qui nous ont amené à venir témoigner devant le Comité. M. Thomas vous entretiendra de considérations juridiques et développera une proposition que nous voulons vous soumettre. Merci beaucoup.

M. Thomas: Vous aurez peut-être compris que les Adventistes sont dans une situation difficile quand le métier qu'ils exercent relève des autorités fédérales et que la convention collective exige qu'ils adhèrent à un syndicat. L'employé en effet se trouve face à un dilemme inexplicable car il doit soit enfreindre ses principes religieux en adhérant au syndicat, soit renoncer à son gagne-pain.

Le Code du travail ne contient actuellement aucune disposition protégeant ces employés-là et le projet de loi C-34 n'en contient pas non plus. En fait, après avoir bien étudié les dispositions du Bill C-34, nous constatons que les modifications envisagées envenimeraient la situation. En effet, l'article 162, tel qu'il est rédigé actuellement, ne prévoit aucun versement minimal aux syndicats. En effet, l'article 162, en vigueur actuellement, ne faisait qu'obliger l'employeur à verser les cotisations retenues aux syndicats, si toutefois l'employé en avait donné instruction à son employeur. C'est tout ce qu'exigeait cet article.

[*Texte*]

The proposed replacement for Section 162 creates as a minimum union security an automatic or a compulsory check-off of dues, whether or not the individual employee so directs the employer. There may be situations now where employees are subject to a collective agreement that does not require compulsory check-off of dues. That employee is not yet placed in the position of either having to violate his religious conscience or lose his job.

However, upon the enactment of the new Section 162, the union has simply for the asking the minimum security of compulsory check-off of dues. Therefore, the employee in the example I have given would quite quickly be placed in an unfortunate position. That is the problem as we see it and as we state it.

In addition to that general problem, we believe that a problem would be created simultaneously with respect to the Charter of Rights and Freedoms. Currently the situation is such that the individual employee often becomes subject to a collective agreement. That collective agreement is a matter of private contract, and as such is not subject to the Charter of Rights and Freedoms, or at least that is the generally accepted position.

• 1150

However, as soon as we elevate the provision of union security from a matter of private contract into a matter of legislation it becomes subject to the Charter of Human Rights and Freedoms.

Therefore we believe the proposed Section 162 in Bill C-34 would create a Charter of Rights problem inasmuch as it provides no protection for the person who, for religious conscience reasons, wishes to abstain from union membership. In other words, this legislation in essence compels his membership and thereby takes away his freedom of religion as guaranteed in the Charter of Rights.

We believe there is presently in existence enough legislation to provide many challenges under the Charter of Rights, and we would hope that the committee would feel it to be inappropriate to create any new legislation that would be ammunition for challenges.

The solution we propose would solve both our concerns, one being the Charter of Rights, inasmuch as if there were an exemption provision we feel one could hardly come to the courts and say that freedom of religion is abrogated if a special exemption provision allows for the person to be exempt from membership if that is his religious position.

However, I would like to draw your attention to the fact that in drafting an exemption provision one ought to keep in mind the actual wording of the Charter of Rights with respect to freedom of religion. It would be possible to draft an exemption provision so narrowly that you would still leave freedom of religion problems to arise, which would then not solve this particular concern.

I would give as an example the Ontario exemption provision, which you will find in Dr. Devhich's brief in the materials provided to you on page 20. That is Section 47(1) and (2).

[*Traduction*]

Par contre, la modification proposée à l'article 162 transforme ce versement minimal aux syndicats en un précompte obligatoire des cotisations, que l'employé en ait donné instruction à l'employeur ou non. Actuellement, il y a des employés qui sont régis par une convention collective qui n'exige pas de précompte obligatoire des cotisations. Ainsi, ces employés ne sont pas forcés d'enfreindre leurs convictions religieuses à défaut de quoi ils perdraient leur emploi.

Toutefois, avec l'adoption de la modification à l'article 162, le syndicat n'aurait qu'à demander le précompte obligatoire des cotisations. Par conséquent, très vite les adeptes de cette secte religieuse seraient dans une situation intenable. Nous avons décrit le problème.

En outre, nous pensons que les dispositions de la charte des droits et libertés ne seraient pas respectées. Actuellement, un employé très souvent est régi par une convention collective qui n'est autre qu'un contrat privé et échappe donc aux dispositions de la charte des droits et libertés. En fait, c'est l'interprétation générale que l'on donne actuellement.

Cependant, dans la mesure où une clause de la convention collective cesse d'être un contrat privé pour devenir disposition législative, les dispositions de la Charte des droits et libertés s'appliquent.

Par conséquent, nous croyons que l'article 162 proposé dans le Bill C-34 ne protégerait nullement une personne qui, pour des raisons religieuses, désirerait s'abstenir d'adhérer à un syndicat. En d'autres termes, cette disposition force les gens à adhérer à un syndicat et leur supprime la liberté de religion garantie dans la Charte des droits.

Nous estimons qu'il existe actuellement beaucoup trop de lois que l'on pourrait contester en invoquant les dispositions de la Charte des droits. Nous osons espérer que les membres du Comité choisiront de ne pas adopter une nouvelle loi qui risquerait d'exacerber le problème.

Nous proposons une solution qui réglerait nos deux préoccupations. D'une part, la Charte des droits, car si l'on adoptait une disposition d'exemption, on aurait du mal à convaincre les tribunaux que la liberté de religion est supprimée, car en effet une personne pourrait être exemptée d'adhérer à un syndicat pour des raisons religieuses.

Toutefois, je tiens à vous rappeler le libellé de la Charte des droits dans la disposition concernant le respect de la liberté de religion, car il faudrait en tenir compte en rédigeant une disposition d'exemption. En effet, cette disposition d'exemption pourrait avoir un libellé si restreint qu'elle ne résoudrait pas le problème de la liberté de religion, dont nous nous inquiétons ici.

Voici par exemple la disposition d'exemption ontarienne, que l'on retrouve citée dans le mémoire de M. Devhich, et que

[*Text*]

We have no particular concern with Subsection (1)—that is, the provision that grants an exemption to individuals who object to membership or payment of dues for religious reasons . . . but Subsection (2) goes on to say that the prior Subsection (1) applies only to employees who were in the employ of that employer at the time the collective agreement was entered into.

In other words, if an employee subsequently adopts a religious conviction that he ought not to pay dues to or be a member of the union he is not protected by this subsection. Therefore it is my view that Section 47(1) and (2) is open to a challenge under the Charter of Rights because it has narrowed it too far.

Of course, this was all enacted before the Charter of Rights was in existence, but I would request you keep that in mind.

We have drafted a proposal for your consideration which you will find at page 11. We have reviewed the Labour Code as it exists and we have tried to suggest amendments to various other sections so that the proposed exemptions section, if adopted, would not stick out like a sore thumb but would mesh with the wording of the other sections of the code.

Consequently, we are suggested a minor amendment to Section 110 simply by adding the last phrase you see there:

or to not joint a trade union, as provided in Section 162.1 of this Act.

Section 161—I do not believe we suggested a change there except at the very start:

Subject only to the provisions of section 162.1 . . .

• 1155

It goes on to say that the union and the employer may enter into a private contract requiring as a condition of employment union membership. That of course would have to be subject to proposed Section 162(1), which is the new provision we are proposing.

In proposed Section 162(1), we have tried to satisfy the following concerns. First of all, the Charter of Rights: we believe the wording used there, "bona fide religious beliefs", is compatible with the wording in the Charter of Rights. We are talking about a genuine religious belief; and we believe that is consistent with freedom of religion as contemplated in the Charter of Rights.

The second concern we have is the separate treatment of dues and union membership. There may be individuals—and I might indicate at this point that the Seventh-day Adventist Church is not the only church that takes essentially this position on union membership and dues. I understand the Christian Reform Church has a similar policy, although I believe that organization does support at least to some extent the Christian labour association, so their position is not entirely the same as the position of this organization. Also I

[*Translation*]

vous pouvez lire dans les documents qui ont été distribués. Il s'agit des paragraphes 47(1) et (2).

Le paragraphe (1) ne nous préoccupe pas outre mesure. Il s'agit en effet d'une disposition qui exempte les gens qui ne veulent pas adhérer à un syndicat ou verser leurs cotisations pour des raisons religieuses. Le paragraphe (2) précise que le paragraphe (1) ne s.applique qu'aux employés qui étaient employés par un employeur donné au moment où la convention collective a été signée.

En d'autres termes, si un employé adhère à une religion après la signature de la convention collective, et s'il ne veut pas verser sa cotisation ou être membre du syndicat, ce paragraphe ne le protège absolument pas. Par conséquent, les paragraphes 47 (1) et (2) peuvent être contestés en invoquent la Charte des droits parce que leur libellé est trop restreinte.

Bien entendu, il ne faut pas oublier que ces paragraphes de la loi ontarienne ont été adoptés avant l'entrée en vigueur de la Charte des droits.

Vous trouverez à la page 11 de notre mémoire, un libellé que nous vous soumettons. Nous avons étudié le Code du travail actuel et nous avons essayé de rédiger des modifications à d'autres articles pour que cet article sur les exemptions, advenant qu'il soit adopté, ne soit pas disparate mais qu'il se marie bien avec les autres articles du Code au contraire.

Par conséquent, nous proposons une petite modification à l'article 110 auquel on ajouterait:

ou de ne pas adhérer à un syndicat, tel que défini à l'article 162.1 de cette loi.

Quant à l'article 161, nous ne proposons qu'une petite modification au tout début:

sous réserve uniquement des dispositions de l'article 162.1 . . .

L'article précise que le syndicat et l'employeur peuvent conclure un contrat privé faisant de l'adhésion au syndicat une condition d'emploi. Bien entendu, cela serait sous réserve du nouvel article 162(1) que nous proposons.

En effet, nous avons essayé, à l'article 162(1) de tenir compte des éléments suivants. Tout d'abord, la Charte des droits: nous pensons que le libellé «convictions religieuses de bonne foi», est compatible avec le libellé de la Charte des droits. Nous parlons ici d'une véritable conviction religieuse et nous estimons que cela est compatible avec la liberté de religion telle qu'elle est décrite dans la Charte des droits.

Deuxièmement, nous voulons une distinction entre les cotisations et l'adhésion au syndicat. Je tiens à signaler que l'Eglise des adventistes du Septième jour n'est pas la seule à adopter cette position sur les cotisations et l'adhésion aux syndicats. Si je ne m'abuse, l'Eglise réformiste chrétienne a aussi cette position quoique elle appuie jusqu'à un certain point l'Association travailliste chrétienne, si bien que sa position n'est pas identique à la nôtre. D'autre part, même si elles n'ont pas de déclarations écrites à cet effet, l'Eglise des mennonites

[*Texte*]

believe the Mennonite Brethren Church and the Plymouth Brethren, although they have no written statement, tend to this type of approach to the issue. So our proposal here on page 11 is not designed specifically to exempt Seventh-day Adventists but to accommodate any other individuals who may hold similar beliefs on this particular issue.

So we have separated the issue of dues and union membership because there may be individuals who believe for religious reasons they ought not to be certified card-carrying union members but who might have no objection to the payment of dues to the union. For that reason we have separated those two issues.

Third, this is the only proposal in the Canadian jurisdiction which allows for the union and the employee to agree on these terms between themselves. If you have the opportunity to review the copies of some of the provincial exemption clauses that are included, you will see that they all refer to the Labour Board. The employee may apply to the board, and if he satisfies the board of his religious belief, he can be exempted.

In the Ontario experience, which is the experience with which I am familiar, occasions arise when the employee seeks exemption. He goes to his shop steward and to the union and there are discussions and the union may very well agree, yes, we understand your position; we are willing to accommodate your position. But the legislation says only the board can do that. So there is concern as to whether the individual could even sit down and sign an agreement with the union—whether that would be binding—because it appears that this authority is reserved only to the board, and we believe it is not necessary that the board make all of those determinations. We believe union organizations are sophisticated enough and sensitive enough to be able, in most cases, to investigate this themselves and in many cases resolve the question without having to go through the expense, the delay, the procedure of a board hearing.

So we have drafted a proposed Section 162(1) with that consideration in mind as well. I believe the English provision which is included allows for that agreement as well.

Now, one other thing that we have included and would ask you to consider carefully is a proposed Section 162(2).

• 1200

That particular subclause is intended to prevent the situation where an employee, who has been exempted from membership, thereby loses essentially any and all rights which he might have or might otherwise have acquired with respect to his employment. In other words, to allow for exemption is a step in the right direction. But if it means that the exempt individual is forever going to be at the bottom of the seniority list, is forever going to be the first one bumped off, is forever going to be precluded from any advancement, it would still be a situation infringing on his freedom of religion and costing him possibly quite severely.

So we have put that in there so that he would not suffer. We have not tried to create a situation where he would be

[*Traduction*]

Brethren et les Brethren de Plymouth ont également le même point de vue sur la question. La proposition que nous faisons page 11 n'intéresse donc pas exclusivement les adventistes du septième jour car elle permet de viser d'autres personnes qui pourraient avoir les mêmes convictions sur le sujet.

Nous avons donc fait la distinction entre les cotisations et l'adhésion au syndicat car il se peut qu'il y ait des gens qui pour des raisons religieuses refusent d'être inscrits à un syndicat tout en ne voyant pas d'inconvénient à verser leurs cotisations au syndicat. Voilà pourquoi nous avons fait une distinction.

Troisièmement, ce serait la seule disposition législative au Canada qui permettrait à un syndicat et à un employé de s'entendre sur la question. On n'a qu'à consulter les articles d'exemption des lois provinciales pour constater que toutes s'en remettent au Conseil du travail. L'employé en effet peut saisir le Conseil d'une plainte et il obtient son exemption s'il le convainc de ses convictions religieuses.

En Ontario, province que je connais le mieux, il arrive qu'un employé demande une exemption. Il doit donc s'adresser à son délégué syndical et à son syndicat et après discussions, le syndicat peut se rendre à sa demande et lui donner satisfaction. La loi cependant précise que seul le conseil à le droit de donner cette permission. On se demande donc si un employé qui serait dans cette situation-là pourrait s'engager en signant un accord avec le syndicat. Il semble que la seule autorité qui puisse l'exempter soit le conseil. Nous pensons que cela n'est pas nécessaire car nous estimons que les syndicats sont parfaitement en mesure dans la plupart des car de faire enquête et de résoudre la question ce qui éviterait les dépenses, les retards et la procédure d'une audience du conseil.

Nous avons donc préparé un libellé pour l'article 162(1) en tenant compte de ces préoccupations-là. Je pense que la disposition anglaise que nous citons ici prévoit également ce genre d'accords.

Nous présentons donc un libellé pour l'article 162(2) que nous vous demanderons d'étudier aussi soigneusement.

Ce paragraphe vise à empêcher qu'un employé qui aurait été exempté d'adhérer au syndicat perde une partie ou tous les privilèges auxquels il aurait droit du fait de son emploi. En d'autres termes, il s'agit de rendre positive l'exemption. En effet, si l'exemption signifiait qu'un employé perd ses droits d'ancienneté, ses chances de promotion, si cela signifiait qu'il serait mis à pied le premier, cela serait très coûteux et porterait atteinte à sa liberté religieuse.

Nous avons donc inclus ce paragraphe pour le protéger. Nous n'avons pas essayé de lui donner un avantage qu'il

[*Text*]

advanced, or be able to be advanced, beyond what a collective agreement might have otherwise provided for him. But we want him to be treated fairly, and we want him to treat the framework that is set up by the collective agreement fairly.

Those are the concerns that we have when it comes to the actual wording of an exemption. We believe that the proposal we have given to you satisfies those concerns, and we do not believe it creates any new problems or other problems, certainly that are of any significance, none that we are aware of.

I might close by briefly indicating that I checked with the Ontario Labour Relations Board to see what experience they had had with their exemption provision. I was advised that during the prior year—they do not work on a calendar year—but during the last 12-month period for which they had records, they had received nine applications for exemption and had granted four. So taking that experience as a rough guideline, we do believe this proposal would not impede or in any way jeopardize the collective bargaining procedure. It is here to stay, and we believe that this is consistent with that framework.

Thank you.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, shall I proceed?

First, my questions are going to be limited because I find myself very much in agreement with your recommendations and your provisions. In fact it would be my intention, the intention of the Party that I represent, to accept an amendment along this line, and to in fact present the said amendment to this committee. If the amendment does not make it through this committee, it would be my intention to present it to the entire House of Commons because I believe that the Bill we are talking about is a Bill of many principles. But amongst those principles, this particular clause is the most important.

Our leader, Brian Mulroney, spoke about another minority issue in the House of Commons on October 6, 1983. He spoke about the kind of generosity of spirit typical of Canadian society and he said:

> Our repsect for the rule of law, our unparallelled record in civil liberties, our sense of tolerance, our respect for our neighbour and his property have combined to make Canada an admired nation in the world.

The issue before us today is also one of simple justice. It is the sanctity of minority rights. There is no obligation more compelling and no duty more irresistable in Canada than to ensure that our minorities, linguistic and otherwise, live at all times in conditions of fairness and justice.

Mr. Justice Hand referred to it as the spirit of liberty. He told a group of immigrants that the spirit of liberty is the spirit that is not too sure that it is right. The spirit of liberty seeks to understand the minds of other men and other women. The spirit of liberty weighs their interests alongside its own without bias. The spirit of liberty knows that not even a sparrow falls to earth unheeded. He said that the spirit of liberty is the spirit

[*Translation*]

n'aurait pas en vertu de la convention collective, car nous voulons qu'il soit traité équitablement et que lui-même traite la convention collective équitablement.

Voilà donc ce dont nous avons tenu compte en rédigeant le libellé de l'article sur l'exemption. Nous pensons que nous avons tenu compte de nos principales préoccupations, et pour autant qu'on sache ce libellé ne devrait pas créer de problèmes.

En terminant, je voudrais vous dire brièvement comment le Conseil ontarien des relations de travail a interprété la disposition d'exemption en vigueur ici. L'année n'est pas l'année civile, et au cours d'une période de 12 mois, le conseil a été saisi de neuf demandes d'exemption et en a accordé quatre. C'est donc une bonne référence, et nous pensons que notre proposition ne menace en rien la procédure de négociation collective, qui n'est absolument pas remise en cause et que notre libellé respecte.

Merci.

M. Wenman: Monsieur le président, puis-je poser mes questions?

Tout d'abord, je tiens à vous dire que je n'ai pas beaucoup de questions à poser, car je suis tout à fait d'accord avec vos recommandations et les dispositions que vous proposez. C'est l'intention du parti que je représente d'accepter un amendement à cet effet, et nous avons l'intention de proposer un libellé. Si l'amendement n'est pas adopté, j'ai l'intention de le présenter de nouveau à la Chambre des communes, car j'estime que le projet de loi dont nous sommes saisis réunit un certain nombre de principes. Parmi eux, celui qui est énoncé dans cet article en particulier est le plus important.

Notre chef, M. Brian Mulroney, parlant d'une question intéressant une autre minorité, à la Chambre des communes, le 6 octobre 1983, a relaté la générosité d'esprit caractéristique de la société canadienne, et je cite:

> Notre respect de la règle du droit, notre dossier sans tache dans le domaine des libertés civiques, notre sens de la tolérance, le respect que nous vouons au voisin et à sa propriété ont fait du Canada un pays qui suscite l'admiration du monde entier.

Le problème auquel nous nous attaquons aujourd'hui est également une question de simple justice. Il se trouve tout simplement que les droits des minorités sont inviolables. Nous avons l'obligation absolue d'assurer en tout temps à nos minorités, linguistiques et autres, la justice à laquelle elles ont droit.

Le juge Hand a dit que ces paroles étaient inspirées par un esprit de liberté. S'adressant à un groupe d'immigrants, il a dit que cet esprit de liberté en était un qui n'était pas très sûr de ses droits. L'esprit de liberté cherche à comprendre les autres hommes et les autres femmes. L'esprit de liberté tient compte de leurs intérêts, tout en étant conscient de sa propre subjectivité. L'esprit de liberté sait bien qu'il faut prendre en compte

[*Texte*]

of Him, who nearly 2,000 years ago, taught mankind a lesson that it has never quite learned and never quite forgotten, that there may be a kingdom where the least shall be heard and considered side by side with the greatest.

• 1205

I would prefer that the legislation go even further, if I had my own personal choices. Intellectual conscience is the trinity of body, mind and soul, and there is equal and valid reason for an exemption on the basis of intellectual conscience. I do, however, realize the great implications and that, in fact, this should be the point of inspiration of a great debate in the House of Commons. But unfortunately, again, the time factor imposed by the Liberal Party and now the New Democratic Party has meant that probably we will not get to this full and broader definition of freedom and principle that should be in this particular legislation.

Yourselves, the Plymouth Brethren you mentioned, the Mennonites and other major fundamentalist groups, the tenets of their faith are the very foundation and value structure upon which this nation—in fact, Western nations have been built and maintained. They carry forth the whole basic concept of our values, our concept of democracy.

It is essential that it be recognized in this amendment. I am pleased to notice that this does cross party lines and that such amendments have been accepted in other jurisdictions by other political parties. I hope that in this case, in this committee, we can rise above partisanship and stand for the principle of minority rights, the principle of the values that all of us, I would hope, hold dear for the future of our country and our families—what we can and will be.

Therefore, as amendments have been brought forward . . . Even if we get no time to bring any further amendments forward than just this one, the legislation will be an improved legislation, a better legislation, more in the interests of Canada and Canadians.

I commend you for bringing it to us. In fact, I do have one or two questions. I almost want to leave it at that, having made a brief statement on the subject, but I suppose since we are in committee I must ask you: Were you or any other religious group that you know of consulted in this long period of consultation that the Minister discussed? Were you or any other church organization that you know of ever consulted regarding a provision of such a clause in the legislation before it was brought forward?

Mr. Devhich: I wondered if he first had some encounter. He is of a longer term related to our office than I am. However, in the three years that I have been here there has been no particular approach towards us. We responded to the notifica-

[*Traduction*]

même la chute d'un moineau sur le sol. Il a dit que l'esprit de liberté était l'esprit de Celui qui, il y a près de 2,000 ans, a enseigné la bonne parole à l'humanité, l'humanité qui n'a jamais tout à fait reconnu et n'a jamais tout à fait oublié qu'il est un royaume où même les plus humbles seront entendus et reconnus au même rang que les plus puissants.

Je préférerais, quant à moi, que le projet de loi aille plus loin encore. La conscience intellectuelle, c'est la trinité du corps, de l'esprit et de l'âme, et il y a autant de raisons valables pour prévoir des exceptions pour des raisons de conscience intellectuelle. Je me rends cependant très bien compte des conséquences que cela aurait et je suis conscient que ce devrait être là le point de départ et l'inspiration d'un très large débat à la Chambre des communes. Mais encore une fois, les contraintes temporelles qui nous ont été imposées, tout d'abord par le Parti libéral, et ensuite par les Néo-démocrates, sont telles qu'il nous sera vraisemblablement impossible d'aborder la question de mieux définir ce qu'est la liberté et d'inclure ce principe dans ce projet de loi.

Vous-mêmes, les disciples de ceux qui ont débarqué à Plymouth, les Mennonites et d'autres groupes fondamentalistes . . . les doctrines de leur foi constituent le fondement et les valeurs sur lesquels cette nation, d'ailleurs, l'ensemble des nations de l'Ouest ont été construites et maintenues. C'est sur ces principes que reposent nos valeurs et notre démocratie.

C'est pourquoi il est essentiel que cela soit reconnu dans cet amendement. Je suis heureux de constater que les différents partis se rencontrent là-dessus et que des amendements de ce genre ont été acceptés dans d'autres juridictions par d'autres partis politiques. J'ose espérer que nous parviendrons dans ce cas-ci à abandonner le sectarisme politique et à défendre le principe des droits des minorités, le principe des valeurs qui revêtent aux yeux de nous tous, du moins, c'est ce que j'espère, une très grande importance pour l'avenir de notre pays et de nos familles . . . c'est-à-dire ce que nous pourrons être et ce que nous serons.

Par conséquent, des amendements ayant été proposés . . . Même si nous n'avons le temps que d'adopter cet amendement, le projet de loi en sera amélioré, et la loi sera meilleure, et elle sera davantage dans l'intérêt du Canada et des Canadiens.

Je tiens à vous féliciter de nous l'avoir proposé. J'aimerais maintenant vous poser une ou deux questions. Je serais tenté de m'arrêter là, étant donné les déclarations que je viens de faire à ce sujet, mais étant donné que nous sommes en comité, je suppose que je dois vous poser cette question: votre groupe, ou un autre groupe religieux, a-t-il été consulté dans le cadre de cette très longue période de consultation dont le ministre a parlé? Votre groupe, ou un autre organisme religieux quelconque, a-t-il été consulté préalablement au sujet de l'éventuelle incorporation de pareil article dans le projet de loi?

M. Devhich: Je me suis demandé s'il n'avait pas déjà rencontré quelqu'un. Il travaille avec notre bureau depuis plus longtemps que moi. En tout cas, j'y suis depuis trois ans, et pendant cette période de temps, personne n'est venu nous

[*Text*]

tion that the Canada Labour Code would be reviewed. We immediately asked for the opportunity to bring this matter forward.

Mr. Wenman: But this was after the legislation was presented in the House of Commons?

Mr. Devhich: No, it was in the announcement in the media that the labour department was giving consideration to reviewing the Code.

Mr. Wenman: What was their response to you?

Mr. Devhich: They responded very warmly. We appreciated that the executive assistant to the Minister received our brief very, very openly—we were just very happy for that.

Mr. Wenman: But they did not put it in the Bill.

Mr. Devhich: No, that is true. That is correct.

Mr. Wenman: Is the Seventh-day Adventist Church prepared to challenge Bill C-34 in the courts, under the provision of the Charter of Rights, if, in fact, this Bill goes forward and we are not able to get agreement of the government and the NDP to support it?

Mr. Devhich: I will have Mr. Thomas respond to the implications of the question. I would like to say once again, and it may sound as though I am flag waving for the church, but I want to honestly say that the church is not interested to be contentious in society. We would rather negotiate some form of agreement, when we see something down the road, that would require some adjustments, some accommodation. So our first wish is that we would not have to face a type of legal challenge in this matter.

• 1210

I know I have not answered your question directly, but I would like to say what our preference is.

Mr. Wenman: I understand and respect what you are saying.

Dr. DeVrich: Thank you.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, on this particular issue, I have received representations, which I think express my point of view and the point of view of the group before us, from a Mr. John A. Church from Woodstock, Ontario, also from John Boran from Richmond, British Columbia. Because of the importance of the issue, I would like to have this material circulated for the benefit of other members.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): No problem.

Mr. Wenman: I do not know the procedure. I guess if it is appropriate to move, I would move the motion as presented by our witnesses, that it be heard and considered by the committee during Second Reading and in that form.

[*Translation*]

consulter là-dessus. Nous avons tout simplement réagi lorsque nous avons été avisés que le Code canadien du travail allait être révisé. Nous avons alors tout de suite demandé la possibilité de nous prononcer sur la question.

M. Wenman: Cela s'est-il fait une fois le projet de loi présenté à la Chambre des communes?

M. Devhich: Non; nous avons réagi suite à l'annonce faite par les médias que le ministère du Travail envisageait de réviser le code.

M. Wenman: Et quelle a été leur réaction face à votre demande?

M. Devhich: Ils ont réagi très chaleureusement. L'adjoint administratif du ministre a reçu notre mémoire de façon très ouverte, et nous en étions très heureux.

M. Wenman: Mais ils n'ont pas incorporé ce que vous demandiez dans le projet de loi.

M. Devhich: Non, cela est vrai.

M. Wenman: La *Seventh-Day Adventists Church* est-elle prête à contester le projet de loi C-34 devant les tribunaux, en invoquant la charte des droits, si ce projet de loi est adopté et si nous ne parvenons pas à négocier un accord avec le gouvernement et avec les Néo-démocrates?

M. Devhich: Je demanderais à M. Thomas de répondre à cette question. Vous aurez peut-être l'impression que tout ce que je veux faire, c'est vendre ma propre marchandise, mais je tiens à répéter, en toute franchise, que l'Église ne souhaite pas du tout se mêler à des querelles au sein de la société. Si nous nous retrouvions avec quelque chose qui exigerait selon nous certains rajustements, certains changements, nous préférerions pouvoir négocier un genre d'accord. Notre premier désir serait donc d'éviter une confrontation devant les tribunaux.

Je sais que je n'ai pas donné de réponse directe à votre question, mais je tenais à vous dire quelle serait notre préférence.

M. Wenman: Je comprends et je respecte votre point de vue.

M. DeVrich: Merci.

M. Wenman: Monsieur le président, au sujet de cette même question, j'ai reçu d'un certain John A. Church, de Woodstock, en Ontario,et de John Boran, de Richmond, en Colombie-Britannique, des documents qui expriment, je pense, mon point de vue et celui du groupe qui est devant nous. Étant donné l'importance de cette question, j'aimerais que ces documents soient distribués à tous les membres du Comité.

Le président suppléant (M. Dubois): Cela ne pose aucun problème.

M. Wenman: Je ne connais pas très bien la façon de procéder. Si cela était acceptable, je proposerais que la motion, telle que présentée par les témoins, soit entendue et étudiée par le Comité dans sa forme actuelle pendant la deuxième lecture du projet de loi.

[*Texte*]

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Well, right now we do not have a quorum, but make your point so that when we pass clause-by-clause consideration we will discuss that with the Minister.

So if you are finished, Mr. Wenman, I will pass to Mr. Parker and then Mr. Mackasey. I intended to adjourn at 12.30 p.m. as everybody has some other business to do, and myself specifically.

Mr. Wenman: Preparing amendments between now and 3.30 p.m.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Yes, that is right. Mr. Parker.

Mr. Parker: Thank you, Mr. Chairman. I will try to be very brief.

I tend to agree with the submission put forward by the Seventh-day Adventists. When we were in government in British Columbia, the New Democratic Party invoked provisions for the opting out in the legislation in the Province of British Columbia.

Having said that, I have some very very deep concerns as to how minority groups are adequately protected if that is allowed. I guess I should identify one area of concern. Being involved with the railway trade unions for a period of 28 years, I know the extents of their agreements, the procedures of how it is worded, the certification of trade unions within the railway movement and their system of adequately protecting seniority, which must be done with all groups whether they are within the trade union movement or not. But being that they are certified, being that they have a system of railway office of arbitration boards where part of the union dues are used to pay the arbitration board procedures and so on, I am wondering, if we worded this in this way where minority groups are given the opportunity to opt out, how they can be adequately protected through the provisions of the railway office of arbitration if one of their cases ever had to meet there. Even stating that the trade union movement must protect their employees, the fact is that payment of that provision, which will be utilized by the minority groups, is coming out of the mechanism or the certification of that job. That bothers me a little bit and I would like to know if you have some method how that could be addressed, because I think it would be something that the Labour Department would be confronted with.

Mr. Thomas: Your understanding of the concerns may be well advanced of ours. You have raised an interesting point. It has crossed our minds and it was as a result of that concern that we included that provision for subclause 162.1(2), I think it is, although it does not go as far as the position you are speaking of, if we had a simple solution we would have proposed it. It is a complicated thing. We did not feel that we could propose or suggest that the union ought to expend its resources, particularly in fighting on behalf of a non-union member. So we have not asked for that type of provision.

[*Traduction*]

Le président suppléant (M. Dubois): Nous n'avons pas le quorum en ce moment, mais nous tiendrons compte de votre point de vue lorsque nous passerons à l'étude article par article du projet de loi. Nous pourrons alors en discuter avec le ministre.

Si vous avez terminé, monsieur Wenman, je céderai maintenant la parole à M. Parker, suivi de M. Mackasey. Tout le monde, et moi-même en particulier, ayant certaines choses à faire, je pensais lever la séance à 12h30.

M. Wenman: Et nous préparerions nos amendements d'ici 15h30.

Le président suppléant (M. Dubois): Oui, c'est exact. Monsieur Parker.

M. Parker: Merci, monsieur le président. Je tâcherai d'être très bref.

J'aurais tendance à être d'accord avec ce que viennent de nous dire les représentants de la *Seventh-Day Adventists Church*. Lorsque nous étions au pouvoir en Colombie-Britannique, le Nouveau parti démocratique avait invoqué certaines dispositions d'exclusion relativement à certaines lois de la province de la Colombie-Britannique.

Cela dit, je me demande sérieusement dans quelle mesure certains groupes minoritaires seraient bien protégés si l'on permettait ce genre de choses. Il conviendrait, je suppose, que j'identifie clairement une des questions qui me préoccupent le plus. Ayant eu affaire à des syndicats de cheminots pendant 28 ans, je connais l'ampleur de leurs accords, les procédures en fonction desquelles ceux-ci sont préparés, l'accréditation des syndicats et le système auquel ils recourent pour protéger l'ancienneté, chose qui doit être faite dans tout groupe, que les personnes concernées fassent ou non partie d'un mouvement syndicaliste quelconque. Mais étant donné qu'ils sont accrédités, qu'ils ont un réseau de comités d'arbitrage, qu'une partie des cotisations syndicales servent à payer les coûts des initiatives des comités d'arbitrage, etc., si nous donnions aux groupes minoritaires la possibilité de s'exclure de certains articles, je me demande dans quelle mesure ces groupes seraient bien protégés si leurs cas étaient renvoyés devant un comité d'arbitrage. Même si nous déclarions que les syndicats sont tenus de protéger leurs employés, il n'en demeure pas moins que le paiement de cette disposition, dont se serviront les groupes minoritaires, proviendra du mécanisme ou de l'accréditation de l'emploi touché. Cela m'ennuie quelque peu, et je me demande si vous n'auriez pas une idée des moyens auxquels on pourrait recourir pour régler cela, car je pense que c'est une question à laquelle sera vite confronté le ministère du Travail.

M. Thomas: Vous comprenez tous ces problèmes peut-être mieux que nous. Vous avez soulevé une question fort intéressante. Ce problème nous a déjà effleuré l'esprit, et c'est à cause de cela que nous avons inclus cette disposition relativement à l'article 162.1(2). Mais nous ne sommes peut-être pas allés aussi loin que vous. Quoi qu'il en soit, si nous connaissions une solution simple, nous l'aurions déjà proposée. C'est une question compliquée. Nous ne pensions pas pouvoir proposer que le syndicat dépense ses fonds, et surtout pas pour défendre

[*Text*]

• 1215

Mr. Parker: To clarify that, they have no other alternative under certification. The railway has certified a bargaining unit, and even if the Canada Labour Code gives provisions for someone to opt out of that, the fact of the matter is that they must be represented by . . .

Mr. Thomas: I see. Well, then you are suggesting that the union must act on behalf of all employees . . .

Mr. Parker: Right.

Mr. Thomas: —whether members or not.

Mr. Parker: I could clarify that. For instance, when a new employee is hired on the railway, he cannot become, or does not have to because he is on a probationary period for six months, he cannot become a member. He is on probation. Yet if something happens during that period of time, the trade union movement must act on his behalf and represent him. Many of them do join immediately but they are not necessarily required to.

Mr. Thomas: My response would be that if the unions or a specific union is finding that this is becoming burdensome, then they might propose another change to the Canada Labour Code to indicate that the union ought not to be obliged to represent a person who has opted out under the provision we are suggesting. Obviously, we are not going to propose that type of thing but if the unions felt that this was becoming burdensome upon them, I would think that this would be the route open to them. Did I explain that adequately?

Mr. Parker: I think you have but again, it cannot be done. Seniority, for one thing, on the railways across Canada, cannot be done. They must protect their seniority. You too have indicated that they should not lose their right. So again, we are coming back to . . .

In a province I think there are provisions to be able to do it because it is not nationwide, but when you are dealing with a national labour code right across Canada, in some cases seniority goes even beyond provinces. This is where I have concerns.

So we are running into a situation where the certification of that company by certifying—I could go beyond. I could go even into some pension schemes where part of employees' union dues goes into pensions, and part, as in my specific union in Revelstoke, goes into educational programs whereby we contribute a certain amount for children to advance their education under special areas, and they apply through that. These people would be excluded from those benefits also, and I can see some discrimination taking place to some degree. I am concerned a little bit.

I agree that there should be some provisions for people to exercise their religious rights, their freedoms and their freedom of association, but their protection must also be

[*Translation*]

un employé non syndiqué. C'est pourquoi nous n'avons pas proposé ce genre de disposition.

M. Parker: Pour que les choses soient bien claires, ils n'auraient aucune autre solution dans le cadre du régime d'accréditation. Si la compagnie de chemins de fer a accrédité un groupe de négociation, et même si le Code canadien du travail prévoit qu'il est possible de s'en exclure, il n'en demeure pas moins qu'ils doivent être représentés par . . .

M. Thomas: Je vois. Vous voulez donc dire par là que le syndicat serait appelé à agir au nom de tous les employés . . .

M. Parker: Exactement.

M. Thomas: . . . qu'ils soient ou non membres du syndicat.

M. Parker: Permettez-moi de fournir quelques éclaircissements. Lorsqu'une compagnie de chemins de fer embauche un nouvel employé, celui-ci ne peut pas se syndiquer tant que sa période de probation de six mois n'est pas terminée. Cependant, s'il arrive quelque chose pendant cette période de temps, le syndicat doit agir en son nom et le représenter. Un grand nombre d'employés prennent tout de suite une carte de membre du syndicat, mais ils n'y sont pas tenus.

M. Thomas: Si les syndicats, ou un syndicat en particulier, trouvent cela dur à avaler, alors, ils pourraient proposer que le Code canadien du travail soit modifié de telle sorte que les syndicats ne soient pas tenus de représenter des employés qui se sont exclus en vertu de la disposition que nous proposons ici. Ce n'est bien sûr pas nous qui allons proposer ce genre de chose, mais si les syndicats trouvent le fardeau un peu trop lourd, ils auraient toujours cette possibilité. Me suis-je bien exprimé?

M. Parker: Je pense que oui, mais je répéterai que cela ne pourrait pas se faire. L'ancienneté, dans les compagnies de chemins de fer du Canada, est un facteur. Ils doivent protéger leur ancienneté. Ils ont dit, eux aussi, qu'ils ne devraient pas perdre leurs droits. Nous revenons donc encore une fois à . . .

Dans une province, il est peut-être possible de faire quelque chose, mais il s'agit ici d'un code du travail qui s'applique partout au Canada, et dans certains cas, l'ancienneté dépasse les frontières des provinces. C'est justement pour cette raison que j'ai certaines inquiétudes à ce sujet.

Nous allons donc nous retrouver dans une situation où l'accréditation de la société . . . Je pourrais aller plus loin encore. Je pourrais par exemple vous parler de certains régimes de pension où une part des cotisations syndicales versées par les employés est acheminée aux pensions, et une autre part, comme c'est le cas de mon syndicat, à Revelstoke, est transférée à des programmes éducatifs. Nous contribuons donc une certaine somme d'argent à l'éducation des enfants dans certains domaines. Ces personnes seraient également exclues de ces avantages, et j'entreverrais une certaine discrimination à ce niveau. Cela m'inquiète quelque peu.

Je suis d'accord pour dire qu'il doit y avoir certaines dispositions garantissant aux gens la possibilité d'exercer leurs droits religieux, leur liberté et leur liberté d'association, mais

[*Texte*]

assured. This is one of the problems I have with an amendment of this nature.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you, Mr. Parker. Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Thank you, Mr. Chairman. Welcome to our guest.

Mr. Wenman and I rarely discuss politics but I would not want to leave the mistaken impression that my government is insensitive to individual rights. After all, we are the government that brought in the Charter of Human Rights. It was not done overnight and it was not done without a lot of hard battling and a lot of opposition, at times by some members of the opposition who are not quite as enlightened as Mr. Wenman. I will leave it at that. Just simply say that Mr. Trudeau has devoted his life to individual rights.

I relate to your dilemma as Mr. Wenman inferred.

• 1220

I think your problem is perhaps even more acute at the moment than it was prior to the Bill, because what we have done here, I think, is to help the unions, in a way, recognize the very point you mentioned, that we have in effect made the Rand formula mandatory. This limits even more severely the freedom, or the right, if you like, of an employee, for whatever reason, to remain outside a union. I think unintentionally here Clause 31, although it does not make membership mandatory, not a closed shop, certainly leaves it up to the union to apply the Rand formula or request it. So you are, against your religious convictions, being put in a terrible dilemma. I appreciate that. I understand that.

I am not unaware of the point Mr. Parker raised. It is a very valid one from the union point of view. Nevertheless, I worry a little that somebody through strong religious convictions could find himself or herself in the dilemma where they feel they have no alternative but to cease employment and find it elsewhere; and that I do not think is the spirit of unionism, as I understand it. If unions have a conscience—and they do—and if they have a philosophy—and they do—which is in a way to be their brother's keeper, then I think they should understand the particular dilemma of people who have strong religious convictions and the courage to apply them. It is, however, you would agree, a dilemma.

I do not think you would want to go to court. I do not think the courts have been very good to religious groups and their convictions, not only in Canada but in the United States—and with all due deference, there are other religious groups with strong convictions. We had that in the human rights, in the field of education. Should school teachers be Catholic in the Catholic School Board? Should teachers be Protestant in the

[*Traduction*]

leur protection doit, elle aussi, être assurée. Voilà l'un des problèmes que poserait, selon moi, un amendement de ce genre.

Le président suppléant (M. Dubois): Merci, monsieur Parker. Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Merci, monsieur le président. Je tiens à souhaiter la bienvenue à notre invité.

M. Wenman et moi-même discutons rarement politique, mais je ne voudrais pas que vous croyiez à tort que mon gouvernement est insensible aux droits individuels. Après tout, c'est bien nous qui avons fait adopter la Charte des droits de la personne. Cela ne s'est pas fait du jour au lendemain, et cela ne s'est pas fait non plus sans beaucoup de querelles et beaucoup d'opposition, souvent de la part de députés membres de l'opposition qui ne sont pas aussi éclairés que M. Wenman. Je vais m'arrêter là, mais j'aimerais tout de même souligner que M. Trudeau a consacré sa vie entière aux droits individuels.

Je comprends le dilemme devant lequel vous vous trouvez et dont M. Wenman a fait état.

Il me semble que votre problème est peut-être encore plus grave maintenant qu'il ne l'était avant l'avènement du projet de loi, car ce que nous faisons ici, selon moi, c'est aider, dans un certain sens, les syndicats à reconnaître le point que vous avez soulevé, à savoir que nous avons rendue obligatoire la formule Rand. Cela limite encore davantage la liberté ou le droit, si vous voulez, d'un employé, de ne pas se syndiquer, pour quelque raison que ce soit. L'article 31, bien qu'il ne rende pas obligatoire l'adhésion à un syndicat, permet au syndicat d'appliquer la formule Rand ou de demander son application. Vous vous trouvez donc ainsi placés devant un dilemme épouvantable, qui va à l'encontre de vos convictions religieuses. Je vous comprends.

Je n'ignorais pas le point qu'a soulevé M. Parker. C'est une question très valable du point de vue des syndicats. Mais je crains cependant que quelqu'un ne puisse, à cause de fermes convictions religieuses, se retrouver dans une solution où il n'aurait pas le choix, où il serait obligé de quitter son emploi et d'essayer d'en trouver un ailleurs. Il me semble que cela va à l'encontre de l'esprit même du syndicalisme. Si les syndicats ont une conscience, et c'est le cas, et s'ils ont une philosophie, ce qui est également le cas, et cette philosophie veut qu'ils soient les gardiens de leurs frères, alors, je pense qu'ils devraient être en mesure de comprendre le dilemme de ceux qui ont de très fermes convictions religieuses et qui ont le courage de les respecter. Quoi qu'il en soit, vous conviendrez qu'il s'agit là d'un dilemme.

Je ne pense pas que vous voudriez vous en remettre aux tribunaux. Il me semble que les tribunaux n'ont pas été très généreux envers les groupes religieux et leurs convictions, et ce, non seulement au Canada, mais également aux États-Unis . . . Et je ne voudrais offenser personne, mais il existe d'autres groupes religieux qui ont, eux aussi, des convictions très fermes. Nous avons pu le constater dans le domaine des

[*Text*]

Catholic School Board? Should religion be taught in the schools? All these things are based on individual rights.

Further to complicate matters, of course, Section 2 of the charter, dealing with religious freedom, and Section 15, with equality, sooner or later are going to be in the courts. I am not sure unions would want that either.

So I think it is to everybody's advantage to try to find a solution to your problems. You brought in some proposed amendments here, and there are several provinces that have legislation. I wanted to ask you, of the various provinces that have legislation—British Columbia, Manitoba, Saskatchewan; and you alluded to Ontario—do you find one more acceptable than the other?

Mr. DeVrich: Thank you, Mr. Mackasey. What my experience has shown in the three years that I have been relating to these on behalf of the . . .

Mr. Mackasey: May I ask if you are a lawyer, by the way?

Mr. DeVrich: No, I am not.

Mr. Mackasey: You are not. Thank God for that. Thank somebody.

Mr. DeVrich: I co-ordinate legal affairs for the church and work with such men as our legal counsel here.

But just an unofficial report to you. Of the cases that have come to my attention where there is a conflict, the one area that has been the most easily resolved has been in Saskatchewan; and if you will note the Saskatchewan provision, it is almost identical to the one we provide here. It is less wordy, perhaps, but it is because the Canada Labour Code is different.

Of the cases that have come up in Manitoba, there has been very little difficulty as well. In British Columbia there has been a bit of difficulty where the employee is not satisfied alone with the withdrawal of membership but also has a conscientious objection to the dues and would like to follow that principle of submitting an amount equal to dues to a charity, so that he gains no particular advantage over his fellow workmen and women.

So to answer your question, the least problematic would start off with Saskatchewan, and then the others in varying degrees.

Mr. Mackasey: Just so I do not forget, I am awfully pleased that you showed initiative in moving forward when you realized there were changes to the Labour Code. I can see no group in Canada governed by the code, really, was not aware that changes were coming.

[*Translation*]

droits de la personne et dans celui de l'éducation. Les enseignants qui travaillent pour des commissions scolaires catholiques devraient-ils être catholiques? Des protestants devraient-ils pouvoir enseigner dans des écoles catholiques? Devrait-on donner des cours de religion à l'école? Toutes ces questions s'appuient sur des problèmes de droits individuels.

Et ce qui complique encore davantage la question, l'article 2 de la charte, qui traite de la liberté religieuse, et l'article 15, qui traite de l'égalité, vont tôt ou tard aboutir devant les tribunaux. Je ne suis pas convaincu que les syndicats souhaiteraient cela.

C'est pourquoi je pense que ce serait dans l'intérêt de tout le monde d'essayer de trouver une solution à vos problèmes. Vous avez proposé certains amendements, et il y a plusieurs provinces qui ont des lois qui portent là-dessus. Parmi les différentes provinces qui ont des lois en la matière, notamment la Colombie-Britannique, le Manitoba et la Saskatchewan—et vous avez également fait allusion à l'Ontario—y en a-t-il une où vous trouvez la formule plus acceptable que les autres?

M. DeVrich: Merci, monsieur Mackasey. Si je me fonde sur ma propre expérience, depuis trois ans que je m'intéresse à ces problèmes au nom . . .

M. Mackasey: J'aimerais vous demander, en passant, si vous êtes avocat.

M. DeVrich: Non, je ne le suis pas.

M. Mackasey: Vous ne l'êtes pas. Dieu merci. En tout cas, merci à quelqu'un.

M. DeVrich: Je coordonne les affaires juridiques pour l'Église et je travaille avec des gens, comme notre conseiller juridique ici présent.

Je puis vous faire un petit rapport, mais il ne sera pas officiel. Sur l'ensemble des affaires qui ont été portées à mon attention, lorsqu'il y a eu conflit, c'est en Saskatchewan que cela a pu être réglé le plus facilement. La disposition en vigueur en Saskatchewan est d'ailleurs presque identique à celle que nous avons proposée ici. Le texte comprend peut-être moins de fioritures, mais c'est parce que le Code canadien du travail est différent.

Il n'y a pas eu beaucoup de problèmes non plus au Manitoba. Quant à la Colombie-Britannique, il y a certaines difficultés lorsque l'employé n'est pas satisfait de la simple annulation de sa carte de membre et lorsqu'il s'oppose, pour des raisons de conscience, aux cotisations, et préfère verser un montant égal aux cotisations à un organisme de charité, afin de ne bénéficier d'aucun avantage par rapport à ses camarades de travail.

Pour répondre à votre question, c'est en Saskatchewan qu'il y a le moins de problèmes, les autres provinces suivant de près, ou de moins près.

M. Mackasey: Je ne voudrais pas oublier de dire que j'ai été ravi que vous ayez décidé de bouger lorsque vous vous êtes rendu compte que l'on allait modifier le Code du travail. Je constate qu'aucun des groupes qui sont assujettis au Code canadien du travail n'est resté ignorant des changements.

[*Texte*]

• 1225

This consultation takes many forms, and I really appreciate what you said about the executive assistant to the Minister of Labour, the courtesy that was shown to you.

A Witness: Yes.

Mr. Mackasey: Knowing the Minister, I know that by his very nature he is an extremely courteous person, and there is the odd good official in the Department of Labour, some with red hair . . . That is a form of discrimination to mention that. Some have no hair.

In Saskatchewan you go right to a board.

Mr. Devhich: Yes.

Mr. Mackasey: Again, would it be trespassing on your religious views if there was an intermediate step so somehow you would apply to the union first? Have you any objection to that?

Mr. Devhich: That would be preferable because in some of the cases where the conflict has come it has almost been procedural to go before the board. That brings a cost against the individual and then we have tried to assist on the part of the church members who have been caught in that kind of conflict. So it would be nice to have that intermediary agreement.

Mr. Mackasey: So the ideal solution would be some process whereby you could sit down with a union. In fact, I think enlightened unions looking at this code would realize the implications of the application of the Rand formula. If they were to lose some potential members for valid reasons and religious convictions, they are still away ahead of the game in the sense of strength of membership in the railway sheds because . . . not so much railway . . . unionized but some of the groups affected because of the Rand formula.

Mr. Devhich: Yes.

Mr. Mackasey: If I was a union leader I would tend to look positively on the Rand formula, which naturally Judge Rand in his wisdom introduced and which a lot of people felt at the time met the very objections you have raised. I gather, from my knowledge of your church—and I come from the Hamilton area where you are very powerful and very strong and very respected—that you tend to deplore some of the tactics that unions have to resort to under certain circumstances.

I think that is one of your basic admonitions, because really your church is a union too, you know.

A Witness: True.

Mr. Mackasey: A union is nothing more than a grouping of people with common ideals and objectives and principles and philosophies. So I get a little—not angry with you when people talk about unions, but lawyers have a good strong union, perhaps stronger than the railway unions these days, and the doctors' union do not do too badly either. So we are all unionized.

[*Traduction*]

Cette consultation prend de nombreuses formes, et je suis heureux que vous ayez mentionné la courtoisie dont a fait preuve envers vous le chef de cabinet du ministre du Travail.

Un témoin: Oui.

M. Mackasey: Je connais le ministre et je sais combien sa courtoisie est innée, et le ministère du Travail compte quelques fonctionnaires sympathiques, dont certains rouquins . . . Mais attention, c'est de la discrimination que de parler de cela, d'autant plus que certains sont chauves.

En Saskatchewan, vous vous adressez donc à une commission.

M. Devhich: Oui.

M. Mackasey: Serait-ce aller à l'encontre de vos principes religieux s'il fallait passer par un intermédiaire, et si vous vous adressiez d'abord au syndicat? Y voyez-vous une objection?

M. Devhich: Ce serait préférable, car dans certains des cas où il y a eu conflit, on s'est adressé presque d'office à la commission. Cela entraîne des frais pour la personne en cause et nous avons alors essayé, au nom des membres de la congrégation, d'aider ceux qui ont été entraînés dans ce genre de conflit. Il serait donc préférable d'avoir ce genre d'accord intermédiaire.

M. Mackasey: La solution idéale, ce serait donc un dispositif de concertation avec le syndicat. Je pense d'ailleurs que des syndicats éclairés qui examineraient ce code se rendraient compte des conséquences de l'application de la formule Rand. S'ils devaient perdre quelques membres potentiels pour des raisons valables et pour des convictions religieuses, leurs effectifs chez les cheminots sont suffisamment nombreux pour—pas tellement les cheminots—mais d'autres groupes concernés par la formule Rand.

M. Devhich: Oui.

M. Mackasey: Si j'étais chef syndical, je serais favorable à la formule Rand, introduite par le juge Rand dans sa sagesse, formule qui paraissait, à l'époque, aux yeux de nombreuses personnes, répondre aux objections mêmes que vous soulevez. D'après ce que je sais sur votre Église—je viens de la région de Hamilton, où elle est très puissante et respectée, et compte de nombreux membres—vous avez tendance à déplorer certaines des tactiques auxquelles les syndicats ont recours dans certaines circonstances.

C'est là l'une de vos règles fondamentales, car, en réalité, votre Église, elle aussi, est un syndicat.

Un témoin: C'est vrai.

M. Mackasey: Un syndicat n'est rien d'autre qu'un groupement de gens qui ont en commun des idéaux, des objectifs, des principes, et une philosophie. C'est pourquoi je ne puis m'empêcher d'être irrité lorsqu'on me parle de syndicats, car les avocats, eux aussi, ont une corporation puissante, plus puissante peut-être, à l'heure actuelle, que les syndicats des cheminots, et la corporation des médecins ne se porte pas mal non plus. Nous sommes donc tous syndicalisés.

[*Text*]

I want Mr. Baker to say a few words. He is a very strong individual with strong opinions because he is from Newfoundland, and I do not want to cut him off.

I would hope that there is a solution to your problem.

Mr. Devhich: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you.

Mr. Baker.

Mr. Baker: Just very briefly, Mr. Chairman.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Yes.

Mr. Baker: I know we are anxious to go.

I wanted to congratulate the witnesses here today for a very excellent submission.

I want simply to point out that, although the church itself is not contemplating taking the matter to the courts if the Bill is no so amended, I can assure the witnesses here today that some members of their church in eastern Canada might take the issue to the courts, as was recently the case. We had a ruling by a federal court just a few weeks ago that set the whole fishing industry in an uproar. A gentleman wanted to go lobster fishing on Sunday when there was a federal government regulation that said he could not. He tested it in the court and he got the decision based on the Charter of Rights, a very powerful instrument, and all politicians here now are receiving petitions from fishermen saying that they want the law brought back in but of course because one person tested it the courts said that his basic rights were being violated and that is the law right now: the federal Department of Fisheries and Oceans has no jurisdiction in imposing that restriction on Sunday fishing. I just leave the committee with that thought: if, perhaps, the committee does not act, perhaps a member of the Seventh-day Adventist Church in eastern Canada will probably act in the end.

• 1230

Dr. DeVrich: That is entirely possible. I suppose we might as well admit the fact that when it comes to a test of conscience, and it is a push against the law where the choice has to be made either to violate conscience or challenge the law, then I suppose that challenge would take place, yes. But we want to forestall that, if at all possible.

Mr. Mackasey: But it is also your religious conviction to obey the law.

Dr. DeVrich: Yes, that is absolutely true.

Mr. Mackasey: I happen to know that that is supreme with you. Let us hope that we do not have the problem.

Dr. DeVrich: That is correct. Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Thank you, gentlemen. I will say to Dr. DeVrich and Mr. Thomas, thank you very much for your presentation, for your brief and for answering questions from the members. I think your representation was

[*Translation*]

Mais je voudrais céder la parole à M. Baker, qui a une forte personnalité, avec des opinions catégoriques, car il est originaire de Terre-Neuve, et je ne veux pas l'interrompre.

J'espère que votre problème trouvera sa solution.

M. Devhich: Je vous remercie.

Le président suppléant (M. Dubois): Je vous remercie.

Monsieur Baker.

M. Baker: Une très brève remarque, monsieur le président.

Le président suppléant (M. Dubois): Oui.

M. Baker: Je sais que nous avons envie de partir.

Je voulais féliciter les témoins de leur excellent mémoire.

Je voulais simplement faire observer que, bien que l'Église elle-même n'envisage pas de porter l'affaire devant les tribunaux si le projet de loi n'est pas modifié dans ce sens, je puis assurer nos témoins que dans l'Est du Canada, certains membres de leur Église pourraient le faire, comme cela s'est vu récemment. Pas plus tard qu'il y a quelques semaines, un jugement a été rendu par une cour fédérale qui a suscité un tollé dans toute l'industrie des pêches. Il s'agissait d'un particulier qui voulait aller pêcher le homard le dimanche, alors que c'est interdit par règlement du gouvernement fédéral. Il a porté l'affaire devant le tribunal, qui a rendu sa décision en invoquant la charte des droits, instrument très puissant. Les hommes politiques sont maintenant bombardés de pétitions émanant de pêcheurs qui demandent que la loi soit rétablie, mais il a suffi d'une personne pour la récuser pour que les tribunaux déclarent qu'il y avait violation de ses droits fondamentaux, et c'est ce qui est devenu loi: le ministère des Pêches et Océans du gouvernement fédéral n'est pas habilité à imposer cette interdiction de pêcher le dimanche. C'est peut-être donner matière à réflexion au Comité: s'il n'intervient pas, il se trouvera peut-être dans le Canada de l'Est un membre de l'Église *Seventh-Day Adventists* qui finira par le faire.

M. DeVrich: Cela se peut fort bien. Nous reconnaissons que quand on en arrive à un débat de conscience, qu'on est confronté à la loi et qu'il faut choisir, soit de défier celle-ci, soit d'aller contre sa conscience, il se peut fort bien qu'on choisisse de défier la loi, mais dans la mesure du possible, nous voudrions l'éviter.

M. Mackasey: Mais vos convictions religieuses vous commandent également d'obéir à la loi.

M. DeVrich: Oui, c'est tout à fait vrai.

M. Mackasey: Je crois savoir que c'est un commandement qui prime les autres, et il faut donc espérer que vous n'y serez pas acculés.

M. DeVrich: C'est exact. Je vous remercie.

Le président suppléant (M. Dubois): Je vous remercie, messieurs. Je voudrais remercier MM. DeVrich et Thomas de leur exposé, de leur mémoire, et d'avoir répondu aux questions des membres du Comité. Vous avez bien plaidé votre cause,

[*Texte*]

well done, we appreciate your comments and we appreciate your coming in front of this committee to represent your point concerning Bill C-34. Thank you very much.

Dr. DeVrich: Thank you again—everyone.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): You can leave if you want. There is just a matter of procedure, I think.

Mr. Wenman: As usual, another major, important labour group in Canada—because of the time format imposed upon us by the Liberal government and now the NDP—the Canadian Federation of Labour, unfortunately is not able to appear before this committee, although they had wished to appear. I have a letter in front of me that says:

> I was unable to accept the single time offered by the Clerk of the Committee to appear . . . This letter I would ask you to table before the committee.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Mr. Wenman, has every member received . . . ?

Mr. Wenman: . . . has received a copy of this letter. I am therefore presenting the brief of the CFL and asking that it be received and appended as if read. If you prefer that I read it into the record, I will do so. If, in fact, there is unanimous consent, as long as it is in the record I will agree not to read it.

Mr. Mackasey: If you were to read it, how long would it take?

Mr. Wenman: It is not very long—three pages only.

Mr. Mackasey: I do not really think you want to read it. I think we will append it, however.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): Yes, because every member has received it. I received this letter too, Mr. Wenman. But I want to say to you that the clerk offered this group an opportunity to appear in front of us; we gave them the possibility of coming in front of us but they declined. The principal person responsible for this group was . . .

Mr. Wenman: The letter is from Mr. James McCambly, President of the Canadian Federation of Labour.

The Acting Chairman (Mr. Dubois): The clerk said to me that the guy you mentioned had a lot of appointments and could not come in front of us. But I saw a man—I do not remember his name—who was presented to me and he was from this group. He said that their chairman was not able to come, but would send us a letter to present his views. So his view is well presented right now, every member received a copy. I have no objection to our appending this letter of three or four pages to our hearings, and we can consider that point when we go to clause-by-clause discussion this afternoon with the Minister. Is that all right?

I will adjourn until 3.30 p.m. The room will be 209, West Block, and we will go with the Minister on clause-by-clause.

[*Traduction*]

nous avons attentivement écouté vos commentaires et vous remercions d'avoir bien voulu présenter devant ce Comité votre position relative au projet de loi C-34. Merci beaucoup.

M. DeVrich: Merci encore à tous.

Le président suppléant (M. Dubois): Vous pouvez partir si vous voulez. Il n'y a plus qu'une question de procédure, je crois.

M. Wenman: Un autre groupe syndical canadien important, la Fédération canadienne du travail, n'a malheureusement pas pu comparaître devant ce Comité, à son grand regret, à cause du délai qui nous est imposé par le gouvernement libéral et, maintenant, par le Nouveau parti démocratique. J'ai sous les yeux une lettre dans laquelle ils me disent:

> J'ai été dans l'impossibilité de me présenter à l'heure proposée par le greffier du Comité . . . Je demande que cette lettre soit présentée au Comité.

Le président suppléant (M. Dubois): Monsieur Wenman, est-ce que chaque membre a reçu . . . ?

M. Wenman: . . . a reçu un exemplaire de la lettre. C'est la raison pour laquelle je vais présenter le mémoire de la FCT, en demandant qu'il soit considéré comme ayant été lu et qu'il soit annexé. Je suis disposé, si vous le voulez, à en donner lecture pour qu'il figure au compte rendu. S'il y a consentement unanime pour le faire figurer au compte rendu, je consens à ne pas en donner lecture.

M. Mackasey: Si vous en donniez lecture, combien de temps est-ce que cela prendrait?

M. Wenman: Ce n'est pas très long, il n'y en a que trois pages.

M. Mackasey: Je ne pense pas qu'il soit vraiment nécessaire d'en donner lecture, nous le ferons figurer à l'annexe.

Le président suppléant (M. Dubois): Oui, puisqu'il a été distribué à chacun. J'ai également reçu cette lettre, monsieur Wenman, mais je voudrais vous faire remarquer que le greffier a donné à ce groupe la possibilité de comparaître et qu'il a refusé. Le principal responsable du groupe était . . .

M. Wenman: La lettre émane de M. James McCambly, président de la Fédération canadienne du travail.

Le président suppléant (M. Dubois): Le greffier m'a dit que la personne que vous avez mentionnée avait des engagements antérieurs et ne pouvait comparaître, mais j'ai vu une personne, dont j'ai oublié le nom, qui m'a été présentée et qui appartenait à ce groupe. Ce monsieur m'a dit que le président était dans l'impossibilité de venir, mais nous adresserait une lettre exposant sa position. Voilà qui est fait, et chaque membre en a reçu un exemplaire. Je n'ai pas d'objection à joindre cette lettre de quelques pages au compte rendu, et nous pourrons examiner cette question cet après-midi, lorsque nous en arriverons à l'étude article par article avec le ministre. Êtes-vous d'accord?

Je vais maintenant lever la séance. Nous nous retrouverons à 15h30, à la salle 209, Édifice de l'ouest, et nous étudierons le projet de loi article par article avec le ministre.

[*Text*]

Thank you very much.

[*Translation*]

Je vous remercie beaucoup.

AFTERNOON SITTING

• 1544

Le vice-président: À l'ordre!

Nous continuons l'étude du projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière. Nous en sommes à l'étude article par article du projet de loi.

J'inviterais le ministre à faire une déclaration, s'il en a une. Dans la négative, nous allons passer à l'article 1.

Mr. Wenman: A point of order, Mr. Chairman.

Le vice-président: Oui, monsieur Wenman.

Mr. Wenman: Just before the Minister makes his statement, I think there are some basic lines of consensual agreement we could achieve. I would like to suggest these guidelines for us, which we can either handle formally or informally if you wish.

I would like to move, seconded by Jim Hawkes, that in order that this committee be able to report to the House as soon as possible the committee should complete its deliberations no later than 2.00 p.m. on Friday, June 22, and that the schedule of work be Thursday, June 21, 3.30 p.m. to 6.00 p.m. and 8.00 p.m. tonight, then Friday morning at 10.00 a.m. May I put the motion, then speak to it briefly?

• 1545

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Wenman: In speaking to the motion, I think there is consensual agreement that we want to complete this Bill and try to report it to the House tomorrow, if at all possible. So we have set an end deadline, and it would seem to me that regardless of where we are in the deliberations, we would agree at that time to have the committee rise and report whatever progress we have made. Then, within the timeframe preceding that . . . In view of the fact that the New Democratic Party kept us up all night last night, that we have not received our briefs and the late time of the Bill, which means we have not had adequate time to absorb the material, I will require, since we just rose from the hearings a couple of hours ago . . . I would like to have a time now where we could find out what amendments the government may be proposing. We can exchange the kinds of amendments that we might be proposing and see the nature of the work. After that, we can break and work with our staff for a couple of hours. Then we can come back here and start to work. We will then see what progress we can make—the more the better.

I do not intend to carry on a long debate, simply just ideas and points. We can then go ahead and vote or not vote, as you will, or agree by consensus. If we have to meet, we will meet

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

The Vice-Chairman: Order!

We resume consideration of Bill C-34, an Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act. We are doing clause-by-clause study of the Bill.

I will invite the Minister to make a statement, if he has one. Otherwise, we will start with Clause 1.

M. Wenman: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Wenman.

M. Wenman: Je crois que nous devrions nous mettre d'accord sur certains points avant que le ministre ne fasse sa déclaration. Je voudrais proposer que nous adoptions les lignes directrices suivantes, et que nous décidions de les appliquer de façon soit formelle soit informelle si vous le voulez.

Pour que ce Comité puisse faire rapport à la Chambre dans les plus brefs délais, je propose donc, appuyé par Jim Hawkes, que nous terminions nos délibérations le vendredi 22 juin à 14 heures au plus tard, et que nous siégions jeudi 21 juin de 15h30 à 18 heures, pour reprendre ensuite à 20 heures ce soir, puis vendredi matin à 10 heures. Puis-je proposer la motion, et en faire ensuite un bref commentaire?

Le vice-président: Si vous voulez.

M. Wenman: Pour revenir sur cette motion, un consensus se dégage: nous tenons à tout prix à terminer l'examen de ce projet de loi et à en faire rapport demain à la Chambre. Nous nous sommes fixé un délai et quel que soit le point atteint dans nos délibérations, nous conviendrions qu'à la fin de ce délai le Comité ajournera ses travaux et fera rapport, quel que soit le stade que nous aurons atteint dans nos délibérations. Puis dans le temps qui nous reste avant que . . . Compte tenu du fait que le Nouveau parti démocratique nous a fait passer une nuit blanche, que nous n'avons pas reçu nos mémoires et qu'il se fait tard pour le projet de loi, ce qui veut dire que nous n'avons pas eu beaucoup de temps pour assimiler les documents, et comme les auditions de témoins ont pris fin il y a seulement quelques heures, je demanderai . . . J'aimerais que nous nous réservions maintenant du temps pour savoir quels sont les amendements que proposera le gouvernement. Nous pouvons également ainsi faire connaître les amendements que nous comptons proposer, et voir ainsi ce qui reste à faire. Ceci fait, nous pourrons ajourner et avoir une réunion de quelques heures avec notre personnel, puis revenir ici et commencer nos travaux. Nous verrons alors à quelle allure nous pouvons avancer. Plus nous pourrons en faire, mieux cela vaudra.

Je ne veux pas m'étendre longuement là-dessus, mais simplement poser quelques jalons. Nous pouvons ensuite continuer en mettant les amendements aux voix ou non,

[*Texte*]

again tomorrow morning, hopefully from 10 o'clock and conclude by 2.00 p.m., which would be another four hours of deliberation, if necessary.

So, Mr. Chairman, that is my broad outline of a proposal that would be convenient for myself and my group here. The staff has been under the same kind of pressure and, as I look at this document they have provided for us, the efficiency, the clarity—I hope it is half as good as it looks and seems to be. Our staff certainly deserves a vote of thanks from all members of this committee for the fine work that they have done under extreme pressure.

So with that in mind, that is the way I would like to proceed. I might add, there is only one major point of principle I think we have to decide. The rest is the detail of amendments, as they have been proposed. The one major proposal, which we might want to kick around early, in the beginning, is that we do want to move the amendment as proposed by the Seventh-day Adventists found in our material here. If we can get some assurances on that, then we will be able to proceed.

The Vice-Chairman: The amendment and so on, we will discuss that later on. Now, we will just stick to the motion for the timetable.

Monsieur Dubois.

M. Dubois: Monsieur le président, j'apprécie la motion de mon collègue, car je constate qu'il a la volonté de terminer l'étude du projet de loi le plus tôt possible et d'en faire rapport à la Chambre. C'est notre intention à tous, et nous sommes prêts à siéger pour y arriver le plus tôt possible.

J'aimerais qu'on ne mette pas la motion aux voix immédiatement . . .

. . . that we do not vote on the motion right now, that we table the motion, that we work and then see what progress we have.

On va voir ce qui va se passer. Je suis prêt à siéger jusqu'à 17h30 ou 17h45 pour ensuite reprendre à 19h30. Un vote sera tenu et nous examinerons le progrès accompli. Nous aimerions terminer ce soir. Nous aussi, nous désirerions nous coucher un peu ce soir, pour mieux nous lever demain matin. Je pense que c'est le sentiment général au Comité.

Une voix: *Agreed.*

M. Dubois: Travaillons, faisons du progrès et remettons à plus tard le vote sur votre motion. En principe, je ne suis pas contre.

Mr. Wenman: I have agreement with the things you have said.

Mr. Hawkes: A point of order, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: I like the tone of what I am hearing from the Liberal Party of Canada. The party at the moment that I do not trust, in terms of this legislation, is the NDP. Every bit of

[*Traduction*]

comme vous le voulez, ou en décidant par consensus. Si nous devons de nouveau siéger, ce sera demain matin, à partir de 10 heures, espérons-le, et nous devrions avoir terminé à 14 heures, ce qui nous donnera quatre heures de délibérations, si besoin est.

Ce sont donc là les grandes lignes de ma proposition, monsieur le président, une proposition qui conviendrait à mon groupe et à moi-même. Le personnel a également été surmené et j'admire la présentation et la clarté du document qu'il nous a remis, en espérant que le contenu est à la hauteur de la présentation. Notre personnel mérite certainement un vote de remerciement de tous les membres de ce Comité car bien que talonné par le temps, il a fait du très beau travail.

Voici donc la façon dont j'envisage la dernière partie de nos travaux. Il ne nous reste qu'un seul principe sur lequel nous devons nous mettre d'accord, le reste étant la mise au point des amendements tels qu'ils ont été proposés. La principale proposition dont nous devrions discuter au plus tôt est l'amendement proposé par les membres de la secte *Seventh Day Adventists*, que vous trouverez dans notre documentation. Si nous pouvons obtenir certaines assurances sur ce point, nous pourrons poursuivre nos travaux.

Le vice-président: Nous discuterons plus tard de cet amendement et nous nous en tiendrons pour le moment à la motion.

Mr. Dubois.

Mr. Dubois: Mr. Chairman, I appreciate my colleague's motion, and I can see that he firmly intends to wind up the consideration of the bill as early as possible and report to the House. It is the intention of all of us, and we are prepared to sit on this Committee in order to achieve this aim as early as possible.

I would like the motion not to be voted on immediately . . .

. . . qu'on ne mette pas tout de suite la motion aux voix, mais qu'on la dépose, qu'on y travaille et qu'on voie ensuite les progrès réalisés.

We will see what happens. I am prepared to sit until 5:30 or 5:45, to resume at 7:30. We have a vote then and see what progress has been made. We would like to finish tonight, and we would also like to get some sleep, in order to do a better job tomorrow morning. I think this is the general consensus of this Committee.

An hon. Member: *D'accord.*

Mr. Dubois: Let us get to work, let us get ahead and let us wait to vote on your motion. In principle I am not against it.

M. Wenman: Je suis d'accord avec ce que vous venez de dire.

M. Hawkes: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

Le vice-président: Oui, monsieur Hawkes.

M. Hawkes: J'aime le ton adopté par le Parti libéral, et ce n'est pas de là que me semble venir le danger pour ce projet de loi, mais du côté du NPD. C'est lui qui est responsable de toute

[*Text*]

blocking that has gone on in the last week is with the NDP, and I would like a statement from them related to this timetable before we agree to table it.

Some Hon. Members: Hear, hear!

• 1550

Mr. Mackasey: Mr. Hawkes, it was not a positive intervention on your part. Had it stopped with Mr. Wenman we would be away to the races. Knowing Mr. Murphy as a very quiet Irishman, I am sure he will ignore your remarks. Let us get down to what is more important, not scoring political points.

Mr. Murphy: I wish to speak. I am sorry, but Mr. Mackasey is just a touch off, although I am a quiet Irishman.

Basically, I want to express what I have always expressed, that we in no way, shape or form are going to hinder the passage of this Bill. I can announce to the committee right now that we are proposing no amendments. In addition to that, I do not know what the problem was last night. It was carefully engineered in such a way that the voting that took place in the House of Commons occurred after this committee adjourned last night. We guaranteed, as I promised both the Conservative spokesman here and the parliamentary secretary to the Liberals, that we ended the voting last night in such a way that the committee could meet on schedule this morning.

So we have done all we can, including a lot of negotiations, to make sure this committee can sit. We are making sure we do not introduce a lot of amendments to kill the Bill. I can live, by the way, Mr. Chairman, with either proposal—either that of the parliamentary secretary or the official spokesman for the Conservative Party. Let us get on with the Bill.

Le vice-président: Merci, monsieur Murphy.

Pour l'instant, la motion de M. Wenman est réservée. J'aurais une chose à vous soumettre immédiatement. La façon de procéder sera la suivante: lorsqu'il y aura des questions sur des amendements, chaque parti disposera de dix minutes au premier tour, et de cinq minutes au deuxième tour. Êtes-vous d'accord?

Des voix: D'accord.

Le vice-président: C'est-à-dire que les progressistes conservateurs auront dix minutes, de même que le Nouveau parti démocratique et le Parti libéral; ensuite ce sera un tour de cinq minutes.

The second round will be five minutes.

Mr. Hawkes: I must have missed something. What are we having 10-minute rounds about?

The Vice-Chairman: The first round. The Conservative Party will have 10 minutes, for example. After this the NDP

[*Translation*]

l'obstruction qui s'est faite cette dernière semaine, et avant que nous ne consentions à proposer ce calendrier, j'aimerais que le NPD nous déclare officiellement quelle est sa position.

Des voix: Bravo, bravo!

M. Mackasey: Ce n'était pas là une intervention constructive de votre part, monsieur Hawkes. Si on en était resté à l'intervention de monsieur Wenman, nos travaux iraient bon train. Certes, je sais bien que M. Murphy est un Irlandais très placide, et qu'il va donc ignorer vos remarques. Ce n'est pas le moment de nous livrer à des jeux politiques, occupons-nous d'affaires sérieuses.

M. Murphy: Je voudrais prendre la parole. S'il est vrai que je suis un Irlandais placide, monsieur Mackasey n'a quand même pas tout à fait raison, je regrette.

Je voudrais répéter ce que j'ai toujours dit, à savoir que nous n'avons nullement l'intention, de quelque façon que ce soit, de nous opposer à l'adoption de ce projet de loi. Je peux tout de suite annoncer au Comité que nous ne proposons pas d'amendement. En outre, je ne sais pas quelle était la difficulté hier soir. Tout a été soigneusement arrangé de telle sorte qu'un vote à la Chambre des communes a eu lieu après l'ajournement, hier soir, de ce Comité. Comme je m'y suis engagé envers le porte-parole conservateur ici présent et le secrétaire parlementaire pour les libéraux, nous avons fait en sorte que le vote d'hier soir fût terminé de façon à permettre à ce Comité de se réunir comme prévu ce matin.

Nous avons donc fait tout ce qui était en notre pouvoir, y compris de nombreuses négociations, pour que ce Comité puisse siéger. Nous nous abstenons également de présenter des amendements trop nombreux qui amèneraient la défaite du projet de loi. Je suis disposé, monsieur le président, à accepter l'une ou l'autre des propositions, soit celle du secrétaire parlementaire, soit celle du porte-parole officiel du parti conservateur. Occupons-nous donc du projet de loi.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Murphy.

Let us stand for the moment Mr. Wenman's motion. I will have something to table presently. We will proceed in the following way: whenever there are questions on the amendments, each party will get 10 minutes on the first round, and 5 minutes on the second round. Do you agree?

Some hon. Members: Agreed.

The Vice-Chairman: This means 10 minutes for the Conservatives, as well as for the New Democratic Party and for the Liberal Party, then five minutes for the second round.

Vous aurez cinq minutes au prochain tour.

M. Hawkes: Quelque chose a dû m'échapper: Quand est-ce que nous avons un tour de dix minutes?

Le vice-président: C'est pour le premier tour. Le parti conservateur aura dix minutes, par exemple, puis ce sera le tour du NPD, et nous discuterons de l'amendement, etc.

[*Texte*]

will have 10 minutes, and we will have discussion on the amendment, and so on.

Mr. Wenman: We probably will not have to get that formal, but if we do that will be fine.

The Vice-Chairman: Yes, that is it.

Monsieur le ministre.

L'honorable André Ouellet (ministre du Travail): Monsieur le président, je voudrais d'abord remercier les membres du Comité ainsi que les diverses associations qui sont venues témoigner devant le Comité pour l'excellent travail qui a été fait au cours des derniers jours.

Je me réjouis de constater que l'ensemble des représentations qui ont été faites ont contribué à faire mieux connaître les mesures législatives proposées, à jeter un meilleur éclairage sur les objectifs poursuivis par le gouvernement et certainement à éduquer, dans une large mesure, tous les membres de ce Comité.

Les associations qui nous ont fait des représentations ont signalé certains points qui nous permettraient certainement d'améliorer le projet de loi.

I want to say at the outset that indeed I would be willing to entertain a few amendments that I think will improve the legislation. I have retained, on my part, certain recommendations that have been made by the Bankers Association, one in relation to proposed Section 59.3. That has to do with the information the employer should receive of the employees on parental leave, to specify the time. This was a suggestion that was made, and I think it is a reasonable one and should be incorporated in the legislation.

Mr. Murphy: Is that regarding returning from leave?

Mr. Ouellet: Yes. A second recommendation was made by the lawyer representing the Chamber of Commerce in relation to proposed subsection 59.51(3) at the bottom of page 5 of Bill C-34. The lawyer indicated to us that the language should be clarifying in order to avoid retroactive payment. After discussions with the officials of the Department of Justice, we are of the opinion that it might be wise to accept such a recommendation and clarify the clause, so as not to imply that wages can be retroactive.

• 1555

I believe that another suggestion has been made by a few associations who testified before us. It has to do with proposed Section 92 where we are dealing with medical records. It has been suggested to us that the committee should not have access to the medical record of any person except with the consent of that person. We think this is an acceptable suggestion and I would recommend that we so amend. This relates to not only proposed paragraph 92.(6)(*k*) on page 27 of the Bill, but also to a consequential amendment after line 8 on page 30, under proposed paragraph 93.(4)(*k*), where we will indeed repeat that representative. In the first case, we were talking about the committee. In this case, we are talking about the representative on health and safety, and should say that we, too, shall not

[*Traduction*]

M. Wenman: Nous n'aurons probablement pas besoin de procéder de façon aussi stricte, mais en principe, je suis d'accord.

Le vice-président: Oui, c'est bien cela.

Mr. Minister.

Hon. André Ouellet (Minister of Labour): Mr. Chairman, first of all, I would like to thank the members of the Committee as well as the associations which came as witnesses for the excellent work that has been done in the last few weeks.

I am happy to see that the representations which have been made contributed to a better understanding of the proposed legislation, and a better emphasis on the government's onjectives and have enlightened to a great degree all the members of this Committee.

The organizations which made representations have pointed out certain ideas which would certainly help us to improve the bill.

Je voudrais dire pour commencer que je suis effectivement disposé à accepter certains amendements qui sont de nature, à mon avis, à améliorer le projet de loi. C'est ainsi que j'ai retenu certaines recommandations de l'Association des banquiers, dont l'une porte sur le projet d'article 59.3, à savoir l'avis que les employés doivent adresser à l'employeur pour préciser les dates auxquelles ils envisagent de prendre un congé pour soins d'enfants. Cette proposition me paraît raisonnable et elle devrait figurer dans la loi.

M. Murphy: Est-ce qu'il s'agit du retour du congé?

M. Ouellet: C'est bien cela. Une seconde recommandation a été formulée par l'avocat représentant la Chambre de commerce et portait sur le projet de paragraphe 59.51(3) au bas de la page 5 du projet de loi C-34. L'avocat nous a fait remarquer que le texte devait être remanié afin d'éviter un paiement rétroactif. Nous en avons discuté avec les gens du ministère de la Justice et considérons qu'il serait judicieux d'accepter une telle recommandation et de dissiper toute obscurité, afin de ne pas laisser entendre que les salaires peuvent être rétroactifs.

Certaines associations qui ont comparu devant nous ont fait une autre proposition portant sur le projet d'article 92, qui traite des dossiers médicaux, proposition selon laquelle le comité ne devrait prendre connaissance du dossier médical d'une personne que sur le consentement de cette dernière. C'est une proposition qui nous paraît acceptable et je propose que nous modifiions l'article en ce sens. Cet amendement ne porterait pas uniquement sur le projet d'alinéa 92(6)*k*) à la page 27 du projet de loi, mais également sur un amendement corrélatif après la ligne 10, page 30, au projet d'alinéa 93(4)*k*) où nous devons répéter cela. Dans le premier cas, nous parlions du comité, mais dans ce cas, nous parlons du représentant à l'hygiène et à la sécurité et nous devrions dire que lui égale-

[*Text*]

have access to the medical record of any person except with the consent of that person.

The Dominion Marine Association made, I believe, justifiable clarification to proposed subsection 93.(7) which I would like to suggest the committee retain. That has to do with proposed subsection 93.(7) on page 30, where it is said that:

(7) The Governor in Council may make regulations specifying the qualifications, term of office and manner of selection of a safety and health representative.

This association has suggested that we should also have an explanation of the duties of the representative, and that appropriate wording to this effect should be added.

Finally, the FETCO Association, which made an important presentation, has made a suggestion dealing with the liability of the employer, and has suggested that indeed the "due diligence" defence should be accepted.

Mr. Mackasey: I beg your pardon?

Mr. Ouellet: I am referring to the FETCO presentation where they made the point that we should have an amendment in relation to the liability of employers, where we should allow the "due diligence" defence to be used.

Mr. Mackasey: In the proposed Section 105?

• 1600

Mr. Ouellet: What I suggest, in order to deal with this, is not to deal with it in proposed Section 105.6 but to deal with it in proposed Section 105.1.

Mr. Mackasey: But you are going to deal with it?

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Mackasey: When we get there we can explain it.

Mr. Ouellet: At the top of page 39 there is an exception clause there. We would add the paragraphs that are accepted; we will add proposed Section 81.

Monsieur le président, voici en bref les amendements que le Comité devrait étudier, je pense. Ces amendements démontrent l'utilité de ce processus de consultation et de témoignages de la part des parties intéressées.

Je pense qu'il s'agit là de points importants qui n'affaiblissent pas les objectifs du projet de loi. Au contraire, ils en clarifient certains aspects. Ils pourront, je pense, être acceptés tant par la partie patronale que par la partie syndicale.

L'objectif que je poursuis, je le répète, est d'avoir une loi la plus équilibrée possible, la plus juste possible, qui ne fait pas pencher la balance en faveur d'un groupe plutôt que d'un autre, et qui soit un Code du travail vraiment utile, à la fois pour les employeurs et les employés.

Le vice-président: Y a-t-il des questions?

[*Translation*]

ment ne pourra prendre connaissance du dossier médical d'une personne qu'avec le consentement de cette dernière.

La *Dominion Marine Association* a apporté un éclaircissement justifié, je crois, au projet de paragraphe 93(7) que j'aimerais voir accepté par le Comité. Il s'agit du projet de paragraphe 93(7) à la page 30 où il est dit que:

(7) Le gouverneur en conseil peut, par règlements, spécifier les qualités requises, la durée du mandat et le mode de sélection du représentant à l'hygiène et à la sécurité.

L'association nous a demandé d'élargir ce paragraphe en précisant les attributions du représentant.

Enfin l'association ETCOF qui a présenté un mémoire particulièrement important, a fait une proposition relative à la notion de responsabilité de l'employeur en proposant d'accepter comme moyen de défense l'argument «toutes les précautions nécessaires».

M. Mackasey: Je vous demande pardon.

M. Ouellet: Je veux parler ici du mémoire présenté par ETCOF qui nous a demandé d'introduire un amendement en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur en lui permettant d'opposer en défense la preuve qu'il a pris toutes les précautions nécessaires.

M. Mackasey: Dans le projet d'article 105?

M. Ouellet: Ce que je propose, c'est que nous ne réglions pas cela dans le cadre du paragraphe (6) de l'article 105, mais plutôt dans le paragraphe (1) de ce même article.

M. Mackasey: Mais vous allez tout de même régler cette question, n'est-ce pas?

M. Ouellet: Oui.

M. Mackasey: Lorsque nous y serons, nous pourrons fournir des explications.

M. Ouellet: En haut de la page 39, il y a une disposition dérogatoire. Nous y ajouterions les paragraphes qui ont été acceptés, notamment, l'article 81.

Mr. Chairman, here are, in brief, the amendments which the committee was, I believe, going to study. These amendments demonstrate the usefulness of the consultation process and of the appearance of interested parties.

It is my view that these are important points which in no way weaken or diminish the objectives set out in the Bill. Much to the contrary, they clarify certain aspects of the Bill. I further believe that these proposals should be acceptable both to management and to the labour groups.

I would repeat, Mr. Chairman, that my objective is to have the fairest and the most balanced act possible, which does not faVour one group over another, and to have a truly useful Labour Code, both for the employers and for the employees.

The Vice-Chairman: Are there any questions?

[*Texte*]

Mr. Wenman: To start with, let me say I am pleased with the Minister's staff. They have obviously sat through the hearings and listened to some of the issues we have raised, and the Minister has, in fact, touched on a good number of the issues we did raise. Generally, in principle, I would find ourselves again in agreement that he has addressed issues that are mutually of concern to us and that, through that process, the balance may be somewhat improved.

There are other details we would want to propose as we go through the Bill. There are particular areas we want to relate to that relate to women's issues; we want to make some improvements there. And we may suggest other improvements that relate to health and safety and technological change that we might bring forward for discussion as the Bill proceeds, because, as we have identified through second reading and in the process, these are areas of weakness that we feel the Bill does not address and that we may try to improve.

But I would say, if that outlines broadly where the government is going, I think we can make some pretty good progress. The only area of principle the Minister did not mention which is of particular concern to members of this committee, to members on his side as well as members on this side, is the very, very important area of priniciple of the right of minorities in Canada and the right of minorities to object or dissent.

In the process, I have already made a major comment on that in starting out our discussion this morning, but we certainly do feel that is important to recognize. In questioning witnesses, we found out that where it exists in other codes across Canada, the conscientious objector aspect, be it in Manitoba, Ontario, Saskatchewan, British Columbia, these very, very few people in our society, who are people of great principle, in fact have not caused any major upheaval anywhere. I think those minority rights must be identified. If we could agree to that principle, then we might find ourselves in considerable accord as we move forward on the Bill.

I would like the Minister to comment specifically on the Seventh-day Adventist motion, as presented to us this morning, and as represented in our material worked out by our staff. I would want to propose that motion, and I would like his comment.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I would like to say that, in presenting the legislation, the objective of the government was to give something that has long been asked by the labour movement, which is the Rand formula. We believe it is an important step; that it is a step that is long overdue; that it is an objective that has to be met.

• 1605

Indeed, we considered and we looked at the consequences of it, the disadvantages or difficulties that other people might

[*Traduction*]

M. Wenman: Permettez-moi de dire, tout d'abord, que je suis ravi de l'attitude qui a été adoptée par les collaborateurs du ministre. Ils ont assité aux audiences et ils ont suivi les discussions relatives à certaines questions soulevées, et le ministre a d'ailleurs touché à bon nombre des questions que nous avions soulevées. Nous conviendrions qu'il a discuté de questions qui nous intéressent tous et je pense que le projet de loi a été amélioré grâce à ce processus.

Au fur et à mesure que nous avancerons dans l'examen du projet de loi, nous aurons d'autres idées à vous soumettre. Je songe notamment aux dispositions de la loi qui concernent les femmes et auxquelles nous aimerions apporter certaines améliorations. Il se peut par ailleurs que nous proposions certaines modifications relatives aux questions de la santé et de la sécurité et de l'évolution technologique qui présentent à l'heure actuelle des lacunes, comme nous l'avons expliqué lors de la deuxième lecture du projet de loi et pendant tout ce processus, qu'il conviendrait d'améliorer.

Si le gouvernement compte vraiment faire ce que le ministre vient d'expliquer, je pense qu'il nous sera possible de bien progresser. La seule question de principe qui préoccupe tout particulièrement les membres du Comité, et je parle autant des membres de mon parti que de ceux qui sont assis de l'autre côté de la table, et dont le ministre n'a pas fait état, est la question primordiale des droits des minorités au Canada et du droit des minorités de s'opposer à quelque chose.

J'ai déjà fait état de ce problème au début de notre discussion de ce matin, mais j'y reviens car nous sommes convaincus qu'il est important de reconnaître ces droits. Nous avons découvert dans les discussions que nous avons eues avec les témoins que là où il existe d'autres codes, là où il y a des clauses qui couvrent l'objection de conscience, qu'il s'agisse du Manitoba, de l'Ontario, de la Saskatchewan ou de la Colombie-Britannique, les personnes concernées, qui ne sont pas du tout nombreuses et qui sont des personnes qui ont des principes, n'ont en fait pas provoqué de gros bouleversements où que ce soit. Je pense que ces droits des minorités devraient être identifiés. Si nous pouvions nous entendre sur ce principe, nous pourrions peut-être mieux accorder nos violons au fur et à mesure que nous progressons dans l'examen du projet de loi.

J'aimerais savoir ce que pense le ministre de la motion proposée par l'Église adventiste du Septième Jour, telle qu'elle nous a été présentée ce matin et telle qu'elle apparaît dans les documents qui ont été préparés par notre personnel. J'entends proposer cette motion, et j'aimerais savoir ce qu'en pense le minitre.

M. Ouellet: Monsieur le président, j'aimerais dire que l'objectif visé par le gouvernement grâce à ce projet de loi, c'était de mettre en place quelque chose que réclame le mouvement syndicaliste depuis fort longtemps, à savoir la formule Rand. Nous pensons qu'il s'agit là d'un important pas en avant, que l'on attendait depuis trop longtemps. Il s'agit là d'un objectif qui doit absolument être atteint.

Nous avons justement examiné les conséquences que cela aurait ainsi que les inconvénients ou les difficultés que cela

[*Text*]

incur in this process. But the government, in looking at it, felt it was very difficult to give something on one end and take it away on the other end. Therefore the conscience clause was not included in the Bill.

I have indeed reviewed the testimony by two witnesses on this question. I have looked at the remarks that have been made by members. I would like to retain the suggestion Mr. Wenman made that when we break for lunch, we should exchange the draft amendments I have alluded to before. I think it would be useful if a working committee sat during lunch period, with representatives of the Conservatives, the NDP, and the Liberals—in fact, I would not mind myself being there—and go through the amendments I am suggesting, and go through the few amendments the Conservative Party might wish to present, to have our legal people assess the wording.

If it is the wish of this committee to entertain such a conscience clause, we could have from the Department of Justice an appropriate wording that could be looked at and studied by the members of this committee. That could then be discussed to see how it meets the views of the Adventists and how it reconciles the wording that was advanced by the submissions today.

I want to know the feeling of this committee. I think it is a difficult question. Personally, I have tabled a Bill without this clause, but I want to know if we could do it without really having the conscience clause. I think I would like to see the view of this committee and see the disposition of this committee before opening the door totally or closing the door totally.

Mr. Wenman: We have of course supported the thrust of the legislation as presented—as it relates to the formula and so forth. I have mentioned that the principles of the Bill as they have been originally presented—we are in agreement with that major thrust. But I do not think this principle does infringe, at least severely or in any serious way, and it does protect the right of minorities in Canada and of individuals in Canada without any great distress, I believe, to anyone in the country. Freedom of choice—these basic elements—are so basic to our very democracy, the very heart of everything we stand for, that if we can make these allowances, our country is better for it; our government is better for it.

I feel personally very strongly, and I feel I have the support of a substantial number of members of our party, that we recognize minority rights. Our leader has been particularly strong on this area of protection of minority rights, be they language rights or any other minority rights. I think to be consistent, if in fact we stand for those principles, we should demonstrate it in legislation such as this.

I would like to hear also from the other members of the committee, from both parties, on the same subject.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

[*Translation*]

créerait pour d'autres groupes. Le gouvernement en a conclu qu'il serait très difficile de donner quelque chose d'une main et de la reprendre de l'autre. C'est pourquoi l'article relatif à l'objection de conscience n'a pas été incorporé dans le projet de loi.

J'ai examiné les propos de deux témoins différents sur cette question. J'ai également étudié les remarques qui ont été faites par les députés membres du Comité. J'aimerais revenir à la proposition faite par M. Wenman, que nous échangions les ébauches d'amendement dont j'ai parlé tout à l'heure, pendant l'heure du repas. Je pense que ce serait utile si un groupe de travail se réunissait pendant l'heure du déjeuner, avec des représentants des conservateurs, des néo-démocrates et des libéraux—et je pourrais moi-même y assister—pour examiner les amendements que j'ai proposés et les quelques amendements que les conservateurs aimeraient peut-être soumettre. Nous pourrions ensuite demander à nos juristes d'examiner les libellés proposés.

Si le Comité souhaite se pencher sur la possibilité d'inclure pareil article sur l'objection de conscience, nous pourrions obtenir auprès du ministère de la Justice une formule appropriée que les membres du Comité pourraient examiner. Nous pourrions ensuite en discuter pour savoir si cela coincide avec le point de vue des Adventistes et ceux énoncés dans les mémoires que nous avons reçus aujourd'hui.

J'aimerais connaître le point de vue du Comité. Je pense qu'il s'agit là d'une question très difficile. J'ai déposé le projet de loi sans y incorporer un article de ce genre, et j'aimerais savoir si nous pourrions atteindre le même objectif sans prévoir un véritable article sur l'objection de conscience. J'aimerais savoir ce qu'en pense le Comité avant d'ouvrir ou de fermer un une fois pour toutes la porte là-dessus.

M. Wenman: Nous avons bien sûr souscrit à l'esprit général du projet de loi tel que proposé, en ce qui concerne la formule, etc. Et j'ai déjà dit que nous sommes d'accord avec les principes du projet de loi tels qu'ils ont été présentés au départ. Mais je ne pense pas que ces principes empiètent, du moins pas de façon sérieuse, sur les droits d'un groupe quelconque, et ils protégeraient le droit de certaines minorités et de certains citoyens canadiens sans que cela nuise à qui que ce soit d'autre au pays. La liberté de choix—et tous ces autres éléments fondamentaux—sont essentiels à notre démocratie, et ils sont au coeur même de tout ce que nous défendons. Il me semble que si nous permettions ce genre d'exceptions, notre pays et notre gouvernement en seraient améliorés.

Je suis pour ma part convaincu que nous devrions reconnaître les droits des minorités et je pense que je jouis dans cette position de l'appui d'un grand nombre de membres de mon parti. Notre chef a adopté une position très ferme sur la question de la protection des droits des minorités, qu'il s'agisse de droits linguistiques ou autres. Il me semble que si nous croyons vraiment en ces principes, nous devrions en donner la preuve dans le cadre de ce projet de loi.

J'aimerais savoir ce qu'en pensent les autres membres du Comité, des deux autres partis.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

[*Texte*]

Mr. Mackasey: Mr. Minister, if I read you correctly, you are saying you accept the principle, but you have to be sure that the legislation reflects it. I agree in principle with Mr. Wenman. Mr. Wenman, you have been mentioning minorities and these are one of the problems with legislation. We are not talking about minority rights here; we are talking about people who because of their religious beliefs, their conscience, cannot or do not want to be part of a trade union.

• 1610

I think, on balance, Mr. Minister, you are to be congratulated for biting the bullet on the Rand formula; it is a bit overdue. That legislation does not get before you all the time. First, you are to be congratulated for recognizing Judge Rand's historic decision. This is what the unions want; it will increase the membership of unions, those who are outside of it and shops that are not closed shops, but it presents a particular problem for the Seventh-day Adventist Church that worries me a little bit.

The second reason that I hoped that your officials would come up with appropriate language, which makes it as narrow as possible in fairness to the union, is the thrust of the Charter of Human Rights and Freedoms, to which Mr. Wenman referred to this morning. These are areas that we would prefer to see settled outside the courts. I hope it is clear to you that in supporting Mr. Wenman, I am not supporting the principle that all minorities can be exempt from the law. The particular minority that we are talking about here, the minority that was presented by Mr. Logan, the minority that was represented very eloquently by representatives of the Seventh-day Adventist Church, is a particular minority within a minority. It is not a question of recognizing minority rights, but recognizing the problem of somebody whose religious convictions are so deep, so strong that he or she might find themselves obliged to give up that job and pursue one that they can live with in their convictions. I admire those kind of people. I would say, Mr. Minister, that I would make the polite suggestion that the ideal formula you should include, would be one that would allow the unions to have first opportunity to assess the requests by these people with deep religious convictions, because unions are very enlightened people. They should not have to go over their heads to a court or over their heads to some public body or official. It is really something that should be discussed, perhaps with appeal system, but at least I think the unions should have the first opportunity. My knowledge of them is that they will gladly accommodate the people. I do hope, though, that we do not open to door so wide that there are hundreds and thousands of Canadians who can evade, I think, their moral obligation to participate fully in the unions, including paying dues.

So to finalize it, yes to the Rand formula, but please find a solution to those particular people who speak with such compassion and conviction.

[*Traduction*]

M. Mackasey: Monsieur le ministre, si je vous ai bien compris, vous acceptez le principe, mais vous voulez être certain que le projet de loi le reflète. Je suis d'accord en principe avec M. Wenman. Monsieur Wenman, vous avez parlé des minorités, et il s'agit justement là de l'un des problèmes du domaine législatif. Nous ne parlons pas ici des droits des minorités: nous parlons de gens qui, à cause de leur croyance religieuse, ne peuvent pas ou ne veulent pas faire partie d'un syndicat.

Je pense, monsieur le ministre, qu'il faut vous féliciter de vous être fait une raison en ce qui concerne la formule Rand. Nous attendions cela depuis trop longtemps déjà. Ce n'est pas souvent qu'on est appelé à étudier ce genre de choses. C'est pourquoi je pense qu'il convient de vous féliciter d'avoir reconnu la décision historique prise par le juge Rand. C'est ce que voulaient les syndicats. Cela va augmenter les effectifs des syndicats, mais cela présente un problème particulier pour l'Eglise adventiste du septième jour, problème qui me préoccupe quelque peu.

Et si j'avais espéré que les hauts fonctionnaires de votre ministère en arriveraient à une formule appropriée, qui serait aussi étroite que possible sans pour autant être injuste envers les syndicats, c'est également à cause de la Charte des droits et libertés dont M. Wenman a fait état ce matin. Il s'agit là de questions que nous préférerions voir réglées ailleurs que devant les tribunaux. J'espère que vous comprenez que si j'appuie M. Wenman, je n'appuie pas le principe qui veut que toutes les minorités soient exemptées de la loi. La minorité dont il est question ici, celle qui a été représentée par M. Logan et qui a été très éloquemment représentée par des membres de l'Eglise adventiste du septième jour, est une minorité au sein d'une minorité plus importante. Il ne s'agit pas de reconnaître les droits des minorités, mais de reconnaître le problème de quelqu'un dont les convictions religieuses sont si profondément enracinées et si fermes qu'il pourrait très bien se sentir obligé d'abandonner un emploi et d'en chercher un autre qui cadrerait avec ses convictions. J'admire ce genre de personnes. Je proposerais même, très poliment d'ailleurs, monsieur le ministre, que la formule idéale en serait une qui permettrait aux syndicats d'être les premiers à évaluer les demandes faites par ces personnes aux convictions religieuses si profondes, car les syndicats sont composés de personnes très éclairées. Les syndicats ne devraient pas être obligés de s'en remettre à un tribunal ou à un quelconque organisme officiel ou public. Je pense qu'il s'agit là de quelque chose dont on devrait discuter, et pour lequel on pourrait même prévoir un système d'appel. Je pense pour ma part que les syndicats devraient être les premiers à intervenir. D'après ce que je sais d'eux, c'est avec plaisir qu'ils s'occuperaient du cas de ce genre de personnes. J'espère cependant que nous n'ouvrirons pas si grande la porte que des centaines ou des milliers de Canadiens pourront échapper à leur obligation morale de participer pleinement aux syndicats et de verser leurs cotisations.

En conclusion, donc, je dis oui à la formule Rand, mais je vous demande de trouver une solution pour ces personnes qui parlent avec tant de compassion et de conviction.

[*Text*]

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman, I have about three things. Just on the conscience thing for a minute, does your staff, Mr. Minister, have the exact wording of the Ontario conscience clause?

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Hawkes: In some sense of the background in a legal sense?

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Hawkes: Would that be one of the things we could discuss?

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Hawkes: Okay. Mr. Chairman, if you remember the National Action Committee on the Status of Women and the National Association of Women and the Law, I asked them yesterday to leave here and consider some of the discussion we have had and, if they could come up with specific wording changes that they would like us to consider, to get those back to us. I have a copy of some suggested wording changes. Could I hand these to the clerk, get them reprinted and distributed? Mr. Minister, can I have your undertaking to have your staff review what they are suggesting in the same fashion that you have reviewed the rest of them?

Mr. Ouellet: Yes, we will do it. In fact when we break at dinner we could give you a response on these suggestions.

Mr. Hawkes: Okay, thank you. I am pleased that you are bringing forward six amendments and that you are willing to consider the conscience amendment and to look at this wording which you have not seen. I am curious to know, right at the beginning, how firmly you and your officials may have rejected all the other suggestions which witnesses brought forward. There were a great many. I have not counted, but I suggest 100 or something in that neighbourhood.

• 1615

Are all of the rest of those suggestions firmly rejected by you at this point, or tentatively rejected, or have you had adequate time to look at all of them? Are you satisfied that you are quite secure, or would you like help from the committee in pointing out some of the strengths and weaknesses of some of those?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I would like to say that I am pretty strong on the rest. I have to remind the members of the committee that my predecessor, Mr. Caccia, and the predecessor of Mr. Caccia, Mr. Regan, and our officials have been discussing, receiving views by all these associations and by the union movement on all of the aspects of the Canada Labour Code.

I come back to the point that I indicated: I have tried to present a balanced piece of legislation, one that is going ahead,

[*Translation*]

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. J'aurais trois remarques à faire. Tout d'abord, au sujet de cette question d'objection de conscience, votre personnel dispose-t-il du libellé exact de l'article en vigueur en la matière en Ontario?

M. Ouellet: Oui.

M. Hawkes: Est-il bien au courant des ramifications juridiques de la chose?

M. Ouellet: Oui.

M. Hawkes: Il s'agit donc là de l'une des choses dont nous pourrions discuter, n'est-ce pas?

M. Ouellet: Oui.

M. Hawkes: Très bien. Monsieur le président, si vous vous souvenez bien, lorsque les représentantes du Comité national d'action sur le statut de la femme et de la *National Association of Women and the law* nous ont quittés hier, je leur avais demandé de réfléchir aux discussions que nous avions eues et d'élaborer un certain nombre de nouveaux libellés que nous pourrions examiner. J'ai devant moi une copie de certaines de leurs propositions. Puis-je remettre ce document au greffier et lui demander d'en faire faire des copies et de les distribuer aux membres du Comité? Monsieur le ministre, seriez-vous prêt à demander à votre personnel de les examiner de la même façon qu'ils ont examiné les autres propositions qui ont été soumises?

M. Ouellet: Oui, nous le ferons. D'ailleurs, si nous nous arrêtons pour dîner, nous pourrions alors donner une réponse au sujet de ces propositions.

M. Hawkes: Très bien. Merci. Je suis très heureux que vous ayez proposé six amendements et que vous soyez prêt à considérer un amendement sur l'objection de conscience et à examiner ces libellés que vous n'avez pas encore eu l'occasion de voir. Je serais d'ailleurs curieux de savoir avec quelle fermeté vous et les hauts fonctionnaires du ministère avez rejeté dès le départ les autres propositions avancées par les témoins. Il y en a eu beaucoup. Je n'en ai pas fait le décompte exact, mais il a bien dû y en avoir environ une centaine.

Toutes ces autres suggestions ont-elles été fermement ou provisoirement rejetées par vous, ou bien n'avez-vous pas eu suffisamment de temps de les examiner toutes? Vous sentez-vous à l'aise face à ces propositions, ou bien aimeriez-vous que le Comité souligne à votre intention les faiblesses ou les points positifs des recommandations qui ont été formulées?

M. Ouellet: Monsieur le président, je dirais que ma position est assez ferme quant aux autres suggestions. J'aimerais rappeler aux membres du Comité que mon prédécesseur, M. Caccia, ainsi que son prédécesseur, M. Regan, et les hauts fonctionnaires du ministère se sont tous penchés sur les différents points de vue de ces associations et du mouvement syndicaliste, touchant tous les aspects du Code du travail du Canada.

Je reviendrai sur ce que j'ai dit tout à l'heure, à savoir que j'ai voulu proposer un projet de loi équilibré qui représente un

[*Texte*]

making a step forward in the right direction, but is a cautious step that is not too big or too small. Therefore accepting some of the amendments that have been suggested I think could trigger the balance on one side or the other. I have reviewed carefully what we can do, and I strongly recommend to the members of the committee not to touch the other parts of the Labour Code at this time.

Mr. Hawkes: You are making the same statement about some of the major principles, I know, but also some of the tiny wording changes for clarification. You have looked at that whole range of suggestions and you have this general attitude toward what remains?

Mr. Ouellet: The problem is that to take only a comma at the wrong place in the legislation could make a lot of difference and therefore you have to be very prudent. Even a small, minor change of wording could have tremendous significance, and I think it has to be assessed and weighed carefully.

Mr. Hawkes: In a sense you are saying to us that if we have something brand new we have a better shot at getting it accepted than concentrating on things you have seen this week.

Mr. Ouellet: No. If you have something brand new that is not dealt with by this Bill you would be out of order; you cannot even entertain amendments . . .

Mr. Hawkes: You are prejudging the chairman's ruling.

Mr. Ouellet: No. I think you have been in Parliament long enough to know that you cannot deal with the clause of an Act that is not amended. It has to be relevant to the Bill that is before you.

Mr. Wenman: It is a method of presenting ideas even if it is ruled out of order sometimes.

Mr. Ouellet: I think all members of this committee will realize that after this there will still be other cracks at it. There would be another Parliament. This would be assessed, evaluated, and indeed we will have a rendezvous with the Labour Code at another time.

Mr. Mackasey: Will you be the Minister then, Mr. Minister? It might not be someone as enlightened. I wonder . . .

Mr. Ouellet: Our friend, Mr. Kelly, has suggested that it might be you.

Mr. Mackasey: Not the Liberals. You guys are . . .

The Vice-Chairman: Order in the committee, please. Mr. Hawkes, for a last question.

Mr. Hawkes: One of the things I think Mr. Dubois was to ask the Minister on our behalf was to bring, if he could, some people to back him up who had some knowledge of the financial implications. The exact suggestion was that some people from Treasury Board might be appropriate, but one of the things we are doing here is taking some things out of the collective bargaining process. Treasury Board has been

[*Traduction*]

pas en avant dans la bonne direction, mais un pas qui ne sait ni trop grand ni petit. En acceptant certains des amendements qui ont été proposés, je pourrais très bien faire pencher le projet de loi d'un côté ou de l'autre. J'ai examiné très soigneusement toutes les possibilités, et je recommande fermement aux membres du Comité qu'ils ne touchent pas aux autres parties du Code du travail, du moins pas en ce moment.

M. Hawkes: Vous dites exactement la même chose des grands principes que des petits changements de forme, qui n'ont pour objet que d'éclaircir les choses. Vous avez examiné toutes les suggestions qui ont été faites et vous maintenez cette attitude générale au sujet de l'ensemble des propositions?

M. Ouellet: Le problème, c'est que le simple fait de mettre une vigule à la mauvaise place pourrait créer beaucoup de problèmes, et c'est pourquoi il faut être très prudent. Même un tout petit changement, le remplacement d'un mot par un autre, pourrait avoir des conséquences énormes, et c'est pourquoi il faut évaluer et peser tous les éléments de façon très soigneuse.

M. Hawkes: Si j'ai bien compris, ce que vous dites, dans un certain sens, c'est que si nous avions quelque chose de tout à fait nouveau à proposer, nous aurions de meilleures chances de le voir adopter.

M. Ouellet: Non. Si vous aviez à proposer quelque chose de tout à fait nouveau qui ne serait pas couvert par le projet de loi, votre proposition ne serait pas recevable. Nous ne pourrions même pas envisager des amendements . . .

M. Hawkes: Vous préjugez de la décision du président.

M. Ouellet: Non. Je pense que vous êtes ici depuis suffisamment longtemps pour savoir que vous ne pouvez pas traiter de l'article d'une loi, qui n'a pas été modifié. Il faut que cela se rapporte au projet de loi en question.

M. Wenman: C'est une façon comme une autre de présenter des idées, même si le président décide parfois que cela va à l'encontre du Règlement.

M. Ouellet: Je pense que tous les membres du Comité se rendent compte que l'affaire ne va pas s'arrêter ici, que certains entreprendront d'autres initiatives. Il y aura un autre Parlement. La situation sera évaluée de nouveau et nous aurons un jour un autre rendez-vous avec le Code du travail.

M. Mackasey: Serez-vous toujours le ministre à ce moment-là? Il se peut que ce poste soit occupé par quelqu'un qui n'est pas aussi éclairé que vous. Je me demande . . .

M. Ouellet: Notre ami, M. Kelly, a dit que ce serait peut-être vous.

M. Mackasey: Pas les libéraux. Vous autres . . .

Le vice-président: À l'ordre, s'il vous plaît. Monsieur Hawkes, vous avez une question.

M. Hawkes: Je pense que l'une des choses que M. Dubois voulait demander au ministre, c'est qu'il vienne accompagné de personnes qui pourraient étayer sa position avec certaines données au sujet des conséquences financières que cela amènerait. On m'avait notamment dit qu'il serait peut-être bon qu'il vienne accompagné de représentants du Conseil du Trésor, car l'une des choses que nous faisons ici, c'est d'enlever

[*Text*]

engaged in bargaining with the Public Service Alliance over a considerable number of years. We are taking some of the things they used to bargain about and saying these are now legislated to happen. I am just wondering if we have some people here with that kind of cost information and whether there are some general cost figures the Minister might like to share with us before we get down into some of the nitty-gritties.

• 1620

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I want to remind the Hon. Member that it is only Part IV, dealing with occupational health and safety, that is relevant to Public Service employees.

Mr. Hawkes: Child care and things like that.

Mr. Ouellet: I suspect that the Public Service Alliance would have liked this, but it would be for another occasion.

Mr. Hawkes: We are legislating that requirement on private sector employers but not on government employers.

Mr. Ouellet: Yes, that is right.

Mr. Hawkes: We are saying private sector employers have to keep those benefits alive, but the public sector does not.

Mr. Ouellet: No, no. As you know, we have two separate systems in Canada dealing with government employees. We have the Canada Labour Code, which applies to people who fall under the federal Labour Code, and we have the Public Service legislation, which deals with government employees. In terms of *homogénéité*, we have brought in the government employees under Part IV of the Code.

But to answer the question, Mr. Chairman, I think my deputy minister could be asked to give some ballpark figures in terms of the costs, the implication of costs for the government of this legislation.

Mr. Wenman: Could we have that now? That was a question we did ask the first day I was here. I am sure he has looked into it. I would like to know what the implications are.

Mr. M.R. Daniels (Deputy Minister, Department of Labour): Mr. Chairman, yes, we have of course done a fair bit of work in looking at the implications of bringing the Public Service in under Part IV of the Code. Although your question, Mr. Hawkes, referred to the Public Service *per se*, I think you might want me also to include the transport-shipping area, because to the degree that there are more focused costs, they are there. I will explain why.

In the case of the Public Service, at the moment there is an occupational safety and health regime that in most, although not all, respects parallels the Canada Labour Code and is administered by the Treasury Board. To a degree, Labour Canada has been assisting in the past in that process, although

[*Translation*]

certaines choses du processus de négociation collective. Le Conseil du Trésor négocie avec l'Alliance de la Fonction publique depuis de nombreuses années. Nous prenons certains des points qui faisaient l'objet de négociations et disons que nous allons les incorporer dans la loi. Mais je me demande s'il y a parmi nous des gens qui ont une idée des coûts que cela pourrait entraîner et si le ministre pourrait nous dire, d'une façon générale, ce que ces coûts pourraient représenter avant que nous nous mettions à discuter en détail de ces propositions.

M. Ouellet: Monsieur le président, je voudrais rappeler au député que seule la Partie IV portant sur l'hygiène et la sécurité du travail, s'applique aux employés de la Fonction publique.

M. Hawkes: Les congés pour soins d'enfants et autres questions de ce genre.

M. Ouellet: Je pense que l'Alliance de la Fonction publique aurait approuvé cela, mais ce sera pour une autre occasion.

M. Hawkes: Nous imposons cela, par voie législative, aux employeurs du secteur privé, mais non à l'administration publique.

M. Ouellet: Oui, c'est exact.

M. Hawkes: Nous demandons ainsi aux employeurs du secteur privé de maintenir ces avantages, sans que le secteur public y soit tenu.

M. Ouellet: Non, non. Vous savez qu'au Canada, nous avons deux systèmes différents relatifs aux employés du gouvernement: le Code du travail, qui s'applique à ceux qui relèvent du Code du travail fédéral, et les lois de la Fonction publique qui concernent les employés du gouvernement. Aux fins d'homogénéité, nous avons fait passer les employés du gouvernement sous la Partie IV du Code.

Mais en réponse à la question, monsieur le président, mon sous-ministre pourrait, je crois, vous donner les chiffres approximatifs en matière de coût, à savoir le coût de cette loi pour le gouvernement.

M. Wenman: Pourrait-il nous le dire maintenant? C'est une question que nous avons posée le premier jour où je suis arrivé, et je suis sûr qu'il s'est renseigné. J'aimerais savoir quelles seront les répercussions financières de cette loi.

M. M.R. Daniels (sous-ministre, ministère du Travail): Oui, monsieur le président, nous avons effectivement étudié la question du coût, pour le gouvernement, de l'application de la Partie IV du Code à la Fonction publique. Bien que votre question, monsieur Hawkes, ait porté sur la Fonction publique en soi, je pense que vous aimeriez également que j'inclue le secteur des transports par voie maritime et fluviale, car ce sont des coûts plus agglomérés, et je vais expliquer pourquoi.

Dans le cas de la Fonction publique, il existe à l'heure actuelle un régime d'hygiène et de sécurité du travail qui, à bien des points de vue—mais pas à tous—est parallèle au Code canadien du travail et est administré par le Conseil du Trésor. Le ministère du Travail a, dans une certaine mesure, collaboré

[*Texte*]

we will now take on a slightly more high profile and independent role.

So while there may be modest incremental costs in the Public Service connected with Part IV of the Code applying, neither we nor the Treasury Board are anticipating a particular cost regime, indeed I should tell you we have not even gone to the point of setting in an estimate for the Public Service *per se*. We feel by and large we can manage, at least for the time being, within the existing format. There may be a call for some new inspectors federally in the capital region but we cannot tell you that now. Our intention all along, if Parliament passes this Bill, has been to let it run for awhile until we get our feet on the ground and find out how it works.

With respect to the question of the operation of ships, trains and planes, there there is the prospect of some more incremental cost, although very early on in our discussions with Transport and Energy, Mines and the other inspectorates involved, we hedged the notion of a whole legion of Labour Canada safety inspectors being grafted onto the existing inspectors from Transport under the National Transportation Act, the Aeronautics Act, and so forth. So if Parliament passes the legislation we will be engaging with Transport and Energy, Mines and Resources in a training program, which will involve some resources to provide occupational safety and health training for the existing Transport inspectorate, so that as they go through their normal inspection rounds their duties will be broadened to include the duties now falling under the Canada Labour Code. They too have some occupational safety and health responsibilities now, but not many, which is the point of the consolidation.

• 1625

So altogether, Mr. Chairman, we cannot put a precise number on it pending working out the details with the responsible departments. We see it as certainly manageable and not particularly onerous.

The Vice-Chairman: Thank you. Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Thank you, Mr. Chairperson.

To the Minister, basically I can support the amendments you have suggested to date. Again, that is going to depend on the specific wording, and I would hope we could get that wording as soon as possible.

I would say the same thing to the representatives of the Conservative Party here. I presume from what I have heard that there may be a number of amendments coming from the Conservative MPs, and I would feel it would be much more useful if they could present those amendments to the committee as soon as possible so that all of us, during the supper break and whatever other time we have available to us, could look at the amendments and consider them seriously. Having said

[*Traduction*]

à ce processus mais nous allons dorénavant jouer un rôle plus indépendant et gagner légèrement en importance.

S'il est donc vrai qu'il y aurait une légère augmentation des coûts supplémentaires dans la Fonction publique à la suite de l'application de la Partie IV du Code, ni le Conseil du Trésor ni nous ne prévoyons un régime particulier des coûts, au point que nous n'avons même pas fait d'évaluation pour la Fonction publique en soi. Nous pensons pouvoir nous accommoder, pour le moment tout au moins, du cadre existant. Il faudra peut-être faire appel à de nouveaux inspecteurs fédéraux dans la région de la capitale, mais nous ne pouvons vous le dire à l'heure actuelle. Nous avons l'intention, si le Parlement adopte ce projet de loi, de laisser aller les choses pendant un certain temps jusqu'à ce que nous voyions comment les choses prennent forme.

En ce qui concerne la question de l'exploitation des bateaux, trains et avions, on envisage certains coûts supplémentaires, bien que tout au début de nos discussions avec les ministères du Transport, de l'Energie, des Mines et autres instances, nous ayons repoussé l'idée d'une armée d'inspecteurs de la sécurité du ministère du Travail, qui s'ajouterait au corps d'inspecteurs des transports que prévoient la Loi nationale sur les transports, la Loi sur l'aéronautique, etc.. Si le Parlement adopte donc le projet de loi, nous mettrons sur pied, avec les ministères du Transport, de l'Energie, des Mines et Ressources, un programme de formation, programme qui entraînera des coûts, afin d'assurer aux inspecteurs des transports actuels une formation en hygiène et sécurité du travail, de sorte qu'ils puissent dans le cours de leurs tournées d'inspection normales, assumer ces attributions supplémentaires qui relèvent maintenant du Code du travail. A l'heure actuelle, ils ont déjà, eux aussi, certaines responsabiilité en matière de santé et de sécurité au travail, mais pas beaucoup cependant, et c'est la raison pour laquelle nous voulons les regrouper.

Dans l'ensemble, donc, nous ne pouvons pas vous donner un nombre précis à ce sujet, tant que les détails n'auront pas été arrêtés par les ministères responsables. Quoi qu'il en soit, c'est un système qui nous paraît tout à fait possible à administrer, sans grands frais.

Le vice-président: Merci. Monsieur Murphy.

M. Murphy: Merci, monsieur le président.

Dans l'ensemble, monsieur le ministre, j'appuie les amendements que vous avez proposés jusqu'à présent, sous réserve bien sûr du libellé qui nous sera présenté, ce qui, je l'espère, ne tardera pas.

J'ai la même chose à dire aux représentants du Parti conservateur. En effet, j'ai entendu dire qu'ils avaient un certain nombre d'amendements à proposer, et j'espère qu'ils le feront le plus vite possible afin que nous puissions tous en prendre connaissance, pendant l'heure du dîner ou plus tard. Cela dit, monsieur le président, j'espère que le Parti conservateur prendra note de cette suggestion.

[*Text*]

that, Mr. Chairman, I would hope the other party, the Conservative Party, would take note of that suggestion.

To the Minister, when you were before us before, I raised the issue of proposed Section 86.(3). At that time I had asked you why the government chose the wording of proposed Section 86.(3) as opposed to the procedure that Treasury Board has, which in fact would say that no other employee shall be assigned to do refused work. You promised to get back to me on that and I would like to hear your response.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I have been informed that we have the French version of the proposed amendment, and with your permission, we could give to the clerk now both the English and the French amendments that I talked about at the beginning. You could immediately have copies of these amendments and you could start looking at them.

About the second point raised, Mr. Chairman, could we ask Mr. MacLellan to answer this question?

Mr. J. MacLellan (Director, Safety and Health, Department of Labour): Mr. Chairman, the condition that is in the code permits reassignment in cases of right to refuse. This position seems to be reasonable and covers such situations as a worker lacking training to do certain jobs; or possibly it is a physical problem, that they could not lift or something like that. So that is in there to give us a certain amount of flexibility. A second worker assigned the job has to be advised of the reason for the first refusal.

The situation in Treasury Board—I would say in this case it is a provision that has been negotiated between the employer and the employees, and certainly we encourage them in contract discussions to negotiate higher conditions than what are in the legislation, which we perceive to be the minimum that is acceptable for a situation. So the clause is in there for flexibility and to cover the types of situations which I have mentioned before.

Does that help you, Mr. Murphy?

Mr. Murphy: Yes. Has Treasury Board found the procedure which they use, "where no other employee shall be assigned to do refused work", to be a problem?

• 1630

Second, are you saying that by going from the Treasury Board procedure to the new Labour Code you are actually giving the workers who come under the Treasury Board a weaker provision than they have at present?

Mr. J. MacLellan: You have asked two questions.

Mr. Murphy: Yes.

[*Translation*]

J'aimerais maintenant m'adresser au ministre. J'ai déjà soulevé, en sa présence, le problème de l'article 86(3), quand je lui ai demandé pourquoi le gouvernement avait choisi ce libellé en particulier, plutôt que la procédure qu'utilise le Conseil du Trésor, selon laquelle aucun employé ne peut être affecté à une tâche qui a déjà été refusée par un autre. A l'époque, vous m'aviez promis de donner une réponse plus tard, et je suis prêt maintenant à l'écouter.

M. Ouellet: Monsieur le président, je viens d'apprendre que la version française de notre amendement est prête et par conséquent, avec votre permission, j'aimerais donner au greffier les versions anglaise et française des amendements dont j'ai parlé tout à l'heure. Ainsi, les membres du Comité pourront en prendre connaissance sans tarder.

Pour ce qui est de la deuxième question qui a été posée, j'aimerais demander à M. MacLellan de donner une réponse.

M. J. MacLellan (directeur de la santé et de la sécurité au travail, ministère du Travail): Monsieur le président, les dispositions actuelles du Code canadien du travail permettent l'affectation d'un autre employé à une tâche qui a été refusée par un premier employé. Cette disposition me paraît raisonnable, notamment lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter une tâche par manque de formation ou en raison d'une incapacité physique, par exemple l'incapacité de soulever quelque chose. Cette disposition nous donne donc une certaine souplesse. Cependant, le deuxième travailleur affecté à cette tâche doit être informé de la raison pour laquelle le premier a refusé de l'exécuter.

Pour ce qui est de la procédure établie par le Conseil du Trésor, je peux vous dire qu'elle a été négociée entre l'employeur et les employés et, bien sûr, nous les encourageons à essayer d'obtenir des conditions meilleures que celles qui sont prévues dans la loi lorsqu'ils négocient leurs conventions collectives, car à notre avis, les normes prévues par la loi ne sont qu'un minimum. La disposition en question nous donne donc une certaine souplesse et permet de répondre aux types de situations que j'ai mentionnées tout à l'heure.

Cela répond-il à votre question, monsieur Murphy?

M. Murphy: Oui. Le Conseil du Trésor a-t-il rencontré des difficultés dans l'application de la procédure en question, selon laquelle «aucun employé ne peut être affecté à une tâche qui a déjà été refusée par un autre»?

Deuxièmement, estimez-vous qu'en choisissant cette nouvelle disposition du Code du travail plutôt que la procédure du Conseil du Trésor, vous affaiblissez la protection dont jouissent actuellement les employés relevant du Conseil du Trésor?

M. J. MacLellan: Vous m'avez posé deux questions.

M. Murphy: En effet.

[*Texte*]

Mr. J. MacLellan: On the first question, I am not aware of any problem in the Public Service with the clause the way they have worked it out.

On the second question, I would think the law still is the minimum and if through their national joint council they have a lot of these things which they have actually worked into their contracts if that is the agreement between the employees and the employer then that would continue to be in effect because it exceeds the code; it does not violate the code in any way.

Mr. Murphy: If my understanding is right, Treasury Board procedures are not always negotiated items. This Treasury Board procedure, if I am correct, would be outside of the collective agreements. It is strictly a Treasury Board procedure and therefore the workers will lose the benefit of something they have at present.

Mr. J. MacLellan: I am not aware of that, Mr. Murphy.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, we have a representative of the Treasury Board. Mr. Orser is here and maybe he could address this question.

Mr. Mackasey: He is one of the few I trust in Treasury Board on industrial relations.

Mr. George Orser (Assistant Secretary, Compensation and Staff Relations, Treasury Board of Canada): In response to the last question, Mr. Murphy, the particular policy in which that wording is found is part of collective agreements. While I do not have the precise answer at the moment as to the impact of this clause, my assumption is that it would be the same as in all other cases, that this provides for the minimum and the condition that is in our collective agreement will in fact continue.

Mr. Murphy: Is it in all collective agreements you have with the Public Service?

Mr. Orser: Yes.

Mr. Murphy: Thank you.

Mr. Wenman: Before you move, sir, if we are going to stick in the area of economic development . . .

Mr. Orser: It is not in my area.

An hon. Member: We will have to go back to that.

Mr. Wenman: Okay. We have looked at the cost factor only as it relates to perhaps new inspectors and this type of thing. This was addressed by the deputy, but I was interested in the broader costs. There is an extension of benefit here that will result from this legislation that is both social and economic. Do you have anything to say about the implications of the extension of benefit that in fact occurs as a cost factor?

Mr. Orser: In so far as these amendments are concerned and the Public Service is concerned, as has been mentioned

[*Traduction*]

M. J. MacLellan: Pour ce qui est de la première, je peux vous dire qu'à ma connaissance, l'application de cette disposition à la Fonction publique n'a jamais causé de difficultés.

Pour ce qui est de la seconde, j'aimerais vous rappeler que les dispositions de la loi correspondent à une norme minimum, et que les employés peuvent très bien négocier, par l'intermédiaire de leur conseil national mixte, des dispositions leur accordant une protection supérieure à celle qui est prévue dans le Code; ils l'ont déjà fait d'ailleurs, et ce genre de dispositions ne transgressent absolument pas celles du Code.

M. Murphy: Pourtant, si je me souviens bien, les procédures du Conseil du Trésor ne sont pas toujours négociables et, à moins que je ne me trompe, la procédure en question ne peut pas être négociée dans le cadre des conventions collectives. Par conséquent, il s'agit, au sens strict du terme, d'une procédure du Conseil du Trésor, et les employés assujettis à cette procédure seront donc moins protégés qu'à l'heure actuelle.

M. J. MacLellan: Je ne suis pas au courant, monsieur Murphy.

M. Ouellet: Monsieur le président, nous pourrions peut-être demander à M. Orser de répondre à cette question, puisqu'il représente le Conseil du Trésor.

M. Mackasey: C'est l'un des rares, au Conseil du Trésor, auxquels je fais confiance en matière de relations industrielles.

M. George Orser (secrétaire adjoint, Rémunération et relations de travail, Conseil du Trésor du Canada): En réponse à votre dernière question, monsieur Murphy, je peux vous dire que la directive dans laquelle on retrouve ce libellé fait partie des conventions collectives. Même si je ne peux pas vous dire exactement quel est l'impact de cette disposition, je suppose cependant que, comme dans tous les autres cas, cette procédure constitue une norme minimum, et les conditions prévues dans notre convention collective continuent de s'appliquer.

M. Murphy: Cette disposition figure-t-elle dans les conventions collectives de tous les groupes d'employés de la Fonction publique?

M. Orser: Oui.

M. Murphy: Merci.

M. Wenman: Avant que vous ne repreniez votre place, monsieur, puisque nous parlons de développement économique . . .

M. Orser: Non, ce n'est pas mon domaine.

Une voix: Nous y reviendrons de toute façon.

M. Wenman: Bien. Nous avons déjà parlé des coûts supplémentaires qu'entraînera la nomination de ces nouveaux inspecteurs, entre autres. Le sous-ministre nous a déjà donné une réponse, mais j'aimerais avoir des précisions sur les coûts plus généraux. Ce projet de loi, à vocation à la fois sociale et économique, a pour objet d'élargir certains avantages. Pouvez-vous me donner des précisions quant aux conséquences financières de cet élargissement?

M. Orser: Comme on l'a déjà mentionné, la seule partie du Code du travail qui s'appliquera à la Fonction publique est la

[*Text*]

previously the only part that will be applied to the Public Service is Part IV. As Mr. Daniels has already explained, we do not see much in the way of an increase in cost. I support that view.

Mr. Hawkes: If Part III were to apply, what would the cost be to the Government of Canada?

Mr. Orser: We already have some of those provisions in various policies and collective agreements so the cost increase as far as we are concerned I think would be negligible. I would have to look at them precisely. I have not done that, but that is off the top of my head.

Mr. Hawkes: The 180,000 people already have the 24 weeks of child care leave and the 17 weeks and the requirement of benefits for pension and health and so on being maintained by the employer?

Mr. Orser: We do not have the precise numbers, no, Mr. Hawkes, in terms of the precise number of weeks, but we have provisions similar to that in a number of our collective agreements already. The periods of time vary.

Mr. Hawkes: Would the average be less than the 41 weeks in total, or more? Is the normal requirement three months' employment for eligibility, or six months'?

Mr. Orser: I would have to go and check.

Mr. Ouellet: One of the things the Hon. Member has to remember is that it would be a very significant cost if it was leave with pay but it is leave without pay. I think the Member should remember this.

• 1635

Mr. Hawkes: The Minister was not here for all the testimony, and I am sure he has had marvellous summaries. But we did have testimony which indicated that the benefit costs to employers for an employee varied between, I think, a low of 17% to a high of 50% of wage costs. They were 26% on average in the banking industry; that is another number which runs through my head. This legislation does not guarantee the continuance of all those benefits, obviously, but it does guarantee a portion of them.

The other interesting feature about the wording as it affects benefits is that it will have differential effects on differential employers. That is because, as the Treasury Board witness is indicating, some collective agreements have arrived at similar sets of conditions, and those employers and those employees will not be affected to any significant extent. Others have bargained a different set of trade-offs, and there could be substantial implications for those employers who have also bargained in good faith.

Mr. Daniels: Mr. Chairman, I simply whispered to the Minister: Not unless the whole Public Service got pregnant at once!

[*Translation*]

Partie IV. M. Daniels vous a déjà dit que nous n'escomptions pas une augmentation sensible de nos coûts. Je partage son opinion.

M. Hawkes: Si la partie III du Code du travail devait s'appliquer à la Fonction publique, quelles en seraient les conséquences financières pour le gouvernement du Canada?

M. Orser: Certaines dispositions de cette partie III se retrouvent déjà dans différentes directives et conventions collectives de la Fonction publique, et par conséquent, les augmentations de coût seraient pratiquement négligeables. Toutefois, il faudrait que j'examine cette question de plus près, car je ne peux pas vous donner une réponse à brûle-pourpoint.

M. Hawkes: Les 180,000 fonctionnaires ont déjà droit à 24 semaines de congé pour soin des enfants, à 17 semaines de congé de maternité et à l'accumulation des droits de pension et d'assurance-santé?

M. Orser: Nous n'avons pas toujours exactement le même nombre de semaines, monsieur Hawkes, mais des dispositions semblables se retrouvent dans un certain nombre de conventions collectives déjà en vigueur. Le nombre de semaines, je le rappelle, peut varier d'une convention à l'autre.

M. Hawkes: En moyenne, le congé total est-il inférieur ou supérieur à 41 semaines? Les fonctionnaires doivent-ils avoir travaillé pendant trois mois ou pendant six mois pour avoir droit à ce congé?

M. Orser: Il faudrait que je le vérifie.

M. Ouellet: Il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'un congé sans solde, car si c'était un congé payé, le coût en serait considérable.

M. Hawkes: Le ministre n'a pas entendu tous les témoignages, mais je suis sûr qu'on lui en a fait de merveilleux résumés. On nous a cependant indiqué que les avantages d'un employé coûtaient à l'employeur entre 17 et 50 p. 100 du salaire de l'employé. Dans le secteur bancaire, ce pourcentage était, si je me souviens bien, de 26 p. 100 en moyenne. Certes, ce projet de loi ne garantit pas le maintien de tous ces avantages, mais d'une partie quand même.

Il faut également signaler que les dispositions relatives à ces avantages auront des effets différents d'un employeur à l'autre. En effet, le représentant du Conseil du Trésor nous a indiqué que certaines conventions collectives contenaient déjà des conditions semblables, et que par conséquent, les employeurs et les employés couverts par ces conventions ne seront pas beaucoup touchés par la nouvelle loi. Par contre, d'autres ont négocié des conditions tout à fait différentes, et il se peut que la nouvelle loi ait des répercussions importantes sur ces employeurs qui ont pourtant négocié en toute bonne foi.

M. Daniels: Monsieur le président, je viens de chuchoter au ministre: ce ne sera pas le cas tant que toutes les employées de

[*Texte*]

Mr. Mackasey: It never occurred to them they could do it if they tried.

Mr. Daniels: Fertility rates are simply not that high, and they are dropping. So really, we are talking about negligible costs. And the same is true for the banks. That is what makes the representations somewhat curious in their content. We are not talking about a rising or an endemic arrival of pregnant women soon; it is simply not the case.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, I have been listening to the discussion with great interest. I like the view of the deputy minister because I think what he is saying is that it is very difficult to anticipate the birth rate. I do not think that is the real problem in that case which worries me. It is certainly not the cost; it is other factors. I would like to come back to that later.

What I would like to take up with the Minister, through the deputy minister at the moment, is my intention at one time or another to present an amendment to this Bill which is not included at this time. I would like to give the Minister some time between now and tonight, and will not even debate it too long, Mr. Minister, but we do not get too many occasions to review the Canada Labour Code. I must say that you are moving ahead much better than I thought in approach; it seems employers are becoming more and more enlightened.

I am concerned about Section 132, Mr. Daniels. Mr. Kelly knows that. I do not hide my feelings. There is a brief—and I will declare my conflict of interest in it if you like—that deals particularly with the waterfront, the longshoring industry. I am going to take my few minutes to give Mr. Minister a little of my history of it. When I had the unfortunate, or fortunate, job in 1968 of being the Minister of Labour at a time when our waterfronts in Canada, particularly in Montreal, were cesspools in many ways, with there being illegal work stoppages, pilferage, callous management—; a pretty rough time—there was a royal commission on that under Judge Smith. We resolved that issue, thanks to the advice of the Department of Labour, Mr. Kelly and others, and that solution was reflected in Section 132.

Excuse me if I am missing some of the things, because your officials can look at it over the next hour or two. It has been brought to my attention by the president of the MEA, who was here as a witness—as my vested interest, I do not mind telling you that he is my former executive assistant, so why hide it—but he is at least one of the most knowledgeable men in his field. The proof of that, Mr. Daniels, is that we have reduced—virtually eliminated, touch wood—any major labour stoppages in the Port of Montreal since 1970, thanks to the Code, and opposed to the continual harassment.

Their fear, as expressed in their brief, is that the Canada Labour Relations Board is increasingly failing to reflect the philosophy of the Department of Labour and the Cabinet and the Minister at the time, the philosophy being that if employ-

[*Traduction*]

la Fonction publique ne tomberont pas enceintes en même temps!

M. Mackasey: Cela ne leur serait jamais venu à l'esprit!

M. Daniels: Cela signifie tout simplement que les taux de natalité ne sont pas aussi élevés, et qu'en fait, ils diminuent. Donc, les coûts dont nous parlons sont négligeables. Il en va de même pour les banques, et, dans ce sens, leurs témoignages sont assez bizarres. Nous n'envisageons absolument pas un afflux soudain et endémique de femmes enceintes, ce n'est certainement pas le cas.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Monsieur le président, j'ai écouté toute cette discussion avec beaucoup d'intérêt. Je suis assez d'accord avec le sous-ministre, car je pense, comme lui, qu'il est très difficile de prévoir le taux de natalité. Quoi qu'il en soit, ce n'est pas le problème qui me préoccupe ici, et je veux parler du coût. Il y a bien d'autres facteurs plus importants. J'y reviendrai tout à l'heure.

J'aimerais plutôt vous parler, pour l'instant, de l'amendement que j'ai l'intention de présenter, et j'aimerais que le ministre y réfléchisse d'ici ce soir; je n'ai pas l'intention de m'attarder trop longtemps sur cette question, monsieur le ministre, mais ce n'est pas si souvent que nous avons l'occasion de réviser le Code canadien du travail. Je dois vous avouer que vous allez beaucoup plus loin que je ne le pensais au départ. Il semble que les employeurs comprennent de mieux en mieux la situation.

Ce qui me préoccupe, c'est l'article 132, monsieur Daniels. M. Kelly le sait. Je ne cache pas mes sentiments. L'un des mémoires que nous avons entendus, et je suis prêt à déclarer mon conflit d'intérêts à cet égard si vous le voulez, traite tout particulièrement des débardeurs. Permettez-moi de revenir un peu en arrière pendant quelques instants. Lorsque j'ai eu le malheur, ou la chance, d'être ministre du Travail en 1968, à une époque où les quais des ports canadiens, surtout à Montréal, étaient de véritables bourbiers, avec toutes sortes d'arrêts de travail illégaux, de pillages, de gestion infâme . . . ; c'était une époque difficile et une commission royale avait été constituée sous la présidence du juge Smith. Nous avons réglé ce problème, grâce aux conseils du ministère du Travail, de M. Kelly et d'autres, et cette solution se retrouve à l'article 132.

J'oublie peut-être certaines choses, et je m'en excuse, mais vos collaborateurs pourront revenir là-dessus au cours des prochaines heures. Le président de la MEA, qui a comparu devant notre Comité, et je ne vous cacherai pas que c'est mon ancien chef de cabinet, et il est extrêmement compétent, m'a signalé une chose, à savoir que nous avons réduit, et pratiquement éliminé, je touche du bois, tout arrêt de travail important au port de Montréal depuis 1970, grâce au Code du travail.

Ces témoins nous ont dit, dans leur mémoire, qu'ils avaient l'impression que le Conseil canadien des relations de travail s'écartait de plus en plus des principes du ministère du Travail, du Cabinet et du ministre, principes selon lesquels les

[*Text*]

ers are going to have half a chance in negotiation, they have to speak with one voice. And if the unions were going to live with some dignity, we had to get rid of the hiring halls and let them speak with one voice. And that is essentially the philosophy, Mr. Minister, of Section 132, but you are getting vice-presidents of the Canada Labour Relations Board who are saying, in effect, we do not know what the philosophy is, and they are giving countervailing solutions, or their postponing decisions. They are really saying to you, give us some direction; tell us what was meant behind these 132s.

• 1640

I am asking you if you would entertain some amendments, which you would think up, even though it is not in the Bill before us. You are at a point where if you do not you are going to have a continual round of labour unrest and you are not going to find another solution.

I would leave it at that. We can talk about it tonight at the appropriate moment.

Le vice-président: Ces amendements sont irrecevables, à moins que . . .

Mr. Mackasey: Yes, I know. I am always out of order, Mr. Chairman, but please forgive me. I am old; be tolerant with me.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I am sure the intervention of the Hon. Member will certainly be picked up by the members of the board. His advice . . .

Mr. Mackasey: My advice, Mr. Chairman, is that we change the wording of the clause . . .

Mr. Ouellet: —which is the advice of an expert, will certainly be looked at. Unfortunately, as it is currently, the law says that the board may determine, and that gives the board some flexibility. But I suspect what the Hon. Member foresees is an erosion of a situation that prevents strikes, and, indeed, he does not want to see this happening. I think it is good advice to the board to take this into consideration and act in order to prevent difficulties.

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, it is much safer to make it clearer in the clause than anyone listens to my plea. Obviously, they do not see eye to eye now; they are postponing decisions. They are weakening the whole principle that had proven to be extraordinarily successful. It is not the board's job to formulate policy; it is there to apply your policy. I am suggesting to you, with 20 minutes at the appropriate moment some time tonight, you could accept that amendment, or amend that clause, because nobody around this table wants to do anything else but increase labour peace and productivity.

And you have done a remarkable job under your terms of office to increase the productivity at the Port of Montreal. It has half the staff it had 10 years ago, and I do not know, Mr. Kelly, how many hundred percent increase in productivity, and all without labour unrest. And you are going to lose that very

[*Translation*]

employeurs doivent faire front commun s'ils veulent avoir la moindre chance de réussir aux négociations. De plus, toujours selon ces principes, les syndicats doivent eux aussi faire front commun et se débarrasser des bureaux de placement syndicaux s'ils veulent garder une certaine dignité. Voilà, en substance, le principe qui sous-tend l'article 132, monsieur le ministre, mais par ailleurs, des vice-présidents du Conseil canadien des relations de travail prétendent ne pas connaître ces principes et avancent certaines solutions compensatoires ou retardent leurs décisions. Ce qu'ils veulent vous dire, monsieur le ministre, c'est qu'ils attendent des directives de votre part quant à l'interprétation à donner à cet article 132.

J'aimerais savoir si vous seriez prêt à accepter certains amendements à cet article, car j'ai l'impression que si vous ne le faites pas, vous aurez constamment des troubles dans les milieux syndicaux et vous n'arriverez pas à trouver une autre solution.

J'en resterai là. Nous en reparlerons ce soir, le moment venu.

The Vice-Chairman: These amendments are out of order, unless . . .

M. Mackasey: Je le sais. Mes amendements sont toujours irrecevables, monsieur le président, mais soyez tolérant avec moi en raison de mon grand âge.

M. Ouellet: Monsieur le président, je suis sûr que les membres du conseil auront pris note du message du député.

M. Mackasey: Mon message, monsieur le président, est que nous modifions le libellé de cet article . . .

M. Ouellet: . . . puisque ce message vient d'un expert, soyez sûrs que nous l'examinerons de près. Malheureusement, la loi actuelle prévoit que le conseil jouit d'une certaine latitude. Le député craint sans doute qu'un affaiblissement des dispositions législatives ne suffise plus à empêcher les grèves, ce qu'il redoute par-dessus tout. Je pense que le Conseil canadien des relations de travail aura compris le message.

M. Mackasey: Monsieur le président, il serait plus prudent de l'indiquer plus clairement dans cet article, plutôt que d'espérer que les membres du conseil comprendront bien mon message. Manifestement, ils ne sont pas tous d'accord à l'heure actuelle, car ils retardent leurs décisions. Ils sont en train de saper tout le principe qui, jusqu'ici, a été extraordinairement efficace. Le conseil n'est pas là pour formuler des politiques, mais pour appliquer les vôtres. Je vous propose donc, il suffira de 20 minutes ce soir, d'accepter cet amendement, car tout le monde ici chercher par-dessus tout à augmenter la productivité de la main-d'oeuvre et à éviter tout malaise dans ce domaine.

Vous avez remarquablement réussi, depuis que vous êtes ministre, à augmenter la productivité au port de Montréal. En effet, les effectifs y ont été réduits de moitié en dix ans, et je ne sais plus, monsieur Kelly, par combien la productivité a été multipliée. Or, vous risquez de détruire tout ce qui a permis à

[*Texte*]

happy situation which makes Montreal competitive with the Americans if your Canada Labour Relations Board, because of the ambiguity, or honest differences of opinion between the vice-presidents, cannot interpret the clause?

I am just saying, make the clause clearer. They are hearing me. I am telling them what the philosophy was behind Section 132. Now I am saying to you, as a very, very progressive Minister of Labour, while you have this opportunity, strengthen it so there will be no doubt in the minds of the members of the Canada Labour Relations Board what was intended by that section.

M. Ouellet: Monsieur le président, je vais réfléchir aux propos de l'honorable député, et nous reviendrons à cette question plus tard ce soir.

M. Mackasey: D'accord. Merci beaucoup.

Le vice-président: Merci, monsieur le ministre.

Est-ce que je pourrais suggérer que l'on revienne à l'étude article par article? Vous aurez l'occasion, au cours de la soirée, d'interroger le ministre au fur et à mesure que l'on étudiera les différents articles.

On revient à l'article 1.

Mr. Ouellet: One suggestion I could make, Mr. Chairman, is that we dispose of the clauses where there is no amendment and come back to the clauses where there are amendments. I do not want to complicate the thing, but . . .

Mr. Dubois: We can follow clause by clause.

Mr. Hawkes: I think it might be easier to . . . We might be on Clause 2 for awhile. At the moment nobody has an amendment, but I sure have some questions.

The Vice-Chairman: What about Clause 1?

Mr. Wenman: In the method of dealing with this material, we have a presentation that our staff has drawn up. Have you thought about considering dealing with those concerns? Because this is where the concerns are found. How are we going through this then? How are we going to correlate all this? Are you going to bring it to our attention when there is . . . ?

• 1645

Mr. Dubois: Mr. Wenman, the best way to function procedurally is that normally Clause 1 is stood and we start on Clause 2 and have general discussion. I think right now we have general discussion. I do not know if, on your side you have finished general discussion.

If we are finished after that, we go to Clause 2. It will be easy for each Member to put an eye to the document presented by the research bureau and we will see if we have persons making representations to us. It will be my own decision to ask

[*Traduction*]

Montréal de devenir aussi compétitif par rapport aux Américains, si le Conseil canadien des relations de travail ne sait pas comment interpréter cet article, parce que son libellé est ambigu ou parce que les vice-présidents ont des opinions différentes?

Je vous demande simplement de rendre cet article plus clair. Qu'ils me comprennent bien. Je leur rappelle quels sont les principes qui sous-tendent l'article 132. Maintenant je m'adresse à vous pour vous demander, à vous qui êtes un ministre du Travail particulièrement progressiste, de renforcer cet article, pendant que vous en avez l'occasion, afin qu'il n'y ait plus de doute dans l'esprit des membres du Conseil canadien des relations de travail.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I am going to think about this, and we will come back to this question later tonight.

Mr. Mackasey: Thank you very much.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Minister.

May I ask you to resume our clause by clause study ? Later tonight, you will have the opportunity to question the Minister on each clause.

We come back to Clause 1.

M. Ouellet: J'aimerais proposer, monsieur le président, que nous en terminions avec les articles pour lesquels il n'y a pas d'amendement, et que nous revenions ensuite aux articles pour lesquels il y en a. Je ne veux certainement pas compliquer tout le processus, mais . . .

M. Dubois: Nous pouvons aussi examiner un article après l'autre.

M. Hawkes: Je pense qu'il serait plus facile de . . . Notre examen de l'article 2 prendra sans doute un certain temps. Pour l'instant, personne n'a d'amendement à proposer à ce sujet, mais j'ai quand même des questions à poser.

Le vice-président: Et l'article 1?

M. Wenman: À ce sujet, notre personnel nous a préparé quelque chose que nous aimerions vous soumettre. Comment allez-vous aborder tous ces problèmes? Allons-nous tout regrouper, ou bien allez-vous attirer notre attention . . . ?

M. Dubois: Monsieur Wenman, normalement, on réserve l'article 1 et l'on entame ensuite une discussion générale sur l'article 2. Pour l'instant, je pense que nous avons une discussion générale. Je ne sais pas si les membres de votre parti ont terminé cette discussion générale.

Une fois qu'elle sera terminée, nous passerons à l'article 2. Chaque membre du Comité aura alors le loisir de prendre connaissance du document qui a été présenté par le bureau de recherche. C'est moi qui déciderai si les membres peuvent

[*Text*]

each Member for questions on the clause if he wants to discuss what research prepares for us. I think it will be easier.

For my own purpose, I do not see anything special on Clause 2. On page 1, we have the subject, we have the summary and we do not have any comments coming from witnesses. We can go on with clause by clause this way, as you wish.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: I am agreeable to going clause by clause in that fashion. If we are on Clause 1, I would simply like . . . , it looks like a housekeeping amendment. Nobody has testified to it, but there is a change in wording. I would like the department to tell me why it is changing the wording and what the implications are.

Mr. Ouellet: The explanation is very simple. It is to make the wording of the law simpler. We were talking in the old of the *corporations qui sont des ministères*. That is a department. The French version means nothing and, you know, there was an inconsistency there and the Department of Justice suggested this amendment to clarify the wording.

Mr. Hawkes: If I am hearing correctly, it has not yet caused a problem. There is no problem that leads to the change. It is just that we have a different drafter now than we had before, and he wants to draft it differently.

Mr. Ouellet: No, it is a technical amendment. There is really not a big . . .

Mr. Hawkes: No problem, you are saying.

Mr. Ouellet: It is what we call housecleaning.

L'article 1 est réservé.

Le vice-président: L'article 2.

Mr. Hawkes, go ahead.

Mr. Hawkes: This is the one on which I really need some information from the Minister. We have had absolutely no testimony on it. The clause as it now exists, the one that we are trying to delete, seems to me to be a very, very reasonable clause providing ministerial discretion, ministerial authority, to deal with this situation which is really difficult.

We have a lot of handicapped people in the country and relatively few job opportunities for many of them. The most severely handicapped are the ones who have the most difficulty in participating fully in Canadian society. It seemed to me that we had a clause here.

I guess, my first question to the Minister is: The clause that currently exists, have you had occasion to use it in the last 12 months? Is there anybody out there to whom you have given permission of this kind?

Mr. Ouellet: No, indeed, in recent history I do not think any Minister of Labour dare use it. It is the sort of clause that is a sort of shadow, you know, a reflection. While we are dealing with the Labour Code amendments, there have been numerous representations to do away with this clause.

Mr. Hawkes: From whom?

[*Translation*]

poser des questions au sujet de l'article et au sujet du document qui a été préparé. Je pense qu'ainsi, ce sera plus facile.

Personnellement, je ne pense pas qu'il y ait quoi que ce soit de spécial au sujet de l'article 2. A la page 1, nous avons le sujet, le résumé mais pas de commentaires des témoins. Nous pouvons donc examiner chaque article de cette façon, si vous le désirez.

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Je suis d'accord pour procéder de cette façon. Si nous en sommes à l'article 1, j'aimerais simplement . . . C'est plutôt un amendement technique. Personne n'a abordé cette question dans les témoignages, mais le libellé a été modifié. J'aimerais donc que le ministère m'explique pourquoi ce libellé a été modifié et quelles en sont les conséquences.

M. Ouellet: L'explication est très simple. Nous voulons que le libellé de la loi soit plus simple. Dans l'ancienne loi, nous parlions d'une *corporation that is a department*, c'est-à-dire des corporations qui sont des ministères. La version française ne veut rien dire, et le ministère de la Justice nous a conseillé de corriger ce libellé pour éviter toute incohérence.

M. Hawkes: Pourtant, je ne pense pas que cela ait causé des problèmes. Pourquoi alors ce changement? C'est sans doute simplement parce que le rédacteur de ce projet de loi n'est pas le même que celui qui a rédigé la loi à l'origine.

M. Ouellet: Non, il s'agit d'un amendement technique. Il n'y a rien d'important . . .

M. Hawkes: Vous dites qu'il n'y a pas de problème.

M. Ouellet: Non, c'est simplement un éclaircissement.

Clause 1 allowed to stand.

The Vice-Chairman: Clause 2.

Monsieur Hawkes, allez-y.

M. Hawkes: Au sujet de cet article, je tiens à avoir des précisions du ministre. Nous n'avons entendu aucun témoignage à ce sujet. L'article de la loi actuelle, c'est-à-dire celui que nous essayons de supprimer, me paraît tout à fait raisonnable puisqu'il donne au ministre tout pouvoir pour intervenir en cas de difficulté réelle.

Nous avons beaucoup de personnes handicapées au Canada, mais elles ont relativement peu de possibilités d'emploi, et ce sont les plus handicapées qui ont le plus de difficulté à s'intégrer pleinement à la société canadienne. Il me semble que nous avions un article ici.

J'aimerais donc d'abord demander au ministre s'il a eu recours à l'article actuel au cours des 12 derniers mois? Avez-vous donné ce genre de permission à quelqu'un?

M. Ouellet: Non, je pense qu'aucun ministre du Travail n'a osé invoquer cet article récemment. C'est un article qui est assez nébuleux. Beaucoup de démarches ont été faites dans le cadre de la révision du Code du travail pour que cet article soit abrogé.

M. Hawkes: Qui a fait ces démarches?

[*Texte*]

• 1650

Mr. Ouellet: From the handicapped association themselves, and from the committee of the House of Commons. We dealt with the handicap problems, and this is one of the unanimous recommendations of the all-party committee of the House on handicapped. So it is the first opportunity to rectify the law, and we are doing it.

Mr. Hawkes: But there is nobody out there with this kind of ministerial permission at this point? You have not used this clause?

Mr. Ouellet: Not to my knowledge.

Mr. Hawkes: Have you had any requests to use this clause?

Mr. Ouellet: Not since I have been Minister of Labour.

Mr. Hawkes: What about the preceding Minister?

Mr. Ouellet: I do not know.

Mr. Hawkes: When is the last time anybody approached the Minister of Labour in this country and asked for this clause to be . . . ?

Mr. Ouellet: I would be surprised that anybody here has been asked this. That is why we feel this clause is redundant and should not be there.

Mr. Mackasey: Excuse me. I was going to suggest that the parliamentary committee on the handicapped recommended, Mr. Hawkes, that this be repealed.

Mr. D. Baldwin (Director, Employment Relations and Conditions of Work, Department of Labour): In terms of applications, there have been approximately six applications in the last six years, approximately one per year on average in the last six years.

Mr. Hawkes: Can you describe for us in general terms the kinds of situations and the dispositions? Were the applications refused or granted, and were they for specific individuals or for an association of some kind?

Mr. Baldwin: They were individual applications, and were granted in all cases. The nature of the disability varied in all instances as well.

Mr. Hawkes: Would they be generally characterized as quite severe, the degree of disability?

Mr. Baldwin: I think there would be quite a variance in the nature of the disability as well. There were some, I recall, that were severe, and there were several that were borderline.

Mr. Hawkes: And the Minister in each case found the conditions such that the request was granted?

Mr. Baldwin: That is right.

Mr. Hawkes: And if this committee goes along with what is being proposed in Bill C-34, that option no longer would exist for those same people? Are any of them currently still operating under that kind of ministerial permission, and would that be cancelled immediately?

[*Traduction*]

M. Ouellet: L'Association des handicapés elle-même et le comité de la Chambre des communes. Au sujet des problèmes des handicapés, c'est l'une des recommandations qui ont été faites à l'unanimité par le comité de la Chambre des communes pour les handicapés. C'est la première occasion qui se présente à nous de modifier la loi, et c'est ce que nous faisons.

M. Hawkes: Mais à l'heure actuelle, personne n'a obtenu ce genre de permission du ministre? Vous n'avez jamais invoqué cet article?

M. Ouellet: Non, pas que je sache.

M. Hawkes: Vous a-t-on demandé d'invoquer cet article?

M. Ouellet: Pas depuis que je suis ministre du Travail.

M. Hawkes: Et votre prédécesseur?

M. Ouellet: Je n'en sais rien.

M. Hawkes: À quand remonte la dernière demande qui a été faite au ministre du Travail d'invoquer cet article . . . ?

M. Ouellet: Je ne pense pas que quelqu'un ici ait jamais reçu une telle demande. C'est justement la raison pour laquelle nous estimons que cet article ne sert à rien et devrait donc être abrogé.

M. Mackasey: Excusez-moi. J'allais justement vous rappeler, monsieur Hawkes, que le comité parlementaire sur les handicapés a recommandé que cet article soit abrogé.

M. D. Baldwin (directeur, Relations en matière d'emploi et conditions de travail, ministère du Travail): Au cours des six dernières années, six demandes ont été faites, approximativement, ce qui fait à peu près, en moyenne, une demande par an.

M. Hawkes: Pourriez-vous nous donner quelques informations au sujet de ces demandes, des situations qui les motivaient? Ont-elles été rejetées ou accueillies, s'agissait-il de particuliers ou d'associations?

M. Baldwin: Il s'agissait de demandes présentées par des particuliers, et elles ont toutes été accueillies. La nature de l'incapacité variait bien sûr d'une demande à l'autre.

M. Hawkes: Peut-on dire, de façon générale, que les auteurs de ces demandes étaient frappés d'une grave incapacité?

M. Baldwin: Le degré d'incapacité variait beaucoup d'une demande à l'autre. Si je me souviens bien, pour certaines, l'incapacité était très prononcée, et pour d'autres, elle était marginale.

M. Hawkes: Et dans chaque cas, le ministre a jugé que la situation de l'auteur de la demande justifiait l'accueil de sa demande?

M. Baldwin: C'est exact.

M. Hawkes: Si le Comité accepte le libellé du projet de loi C-34, ces personnes-là n'auront plus cette option? Si cette permission ministérielle est encore en vigueur pour certaines personnes, sera-t-elle annulée immédiatement?

[*Text*]

Mr. Baldwin: It would be cancelled in the event that this repeal goes through, yes.

Mr. Hawkes: And what would happen to those individuals, would they lose that employment? Did you have any sense of that? Would they be fired at that point or . . . ?

Mr. Baldwin: I would be speculating, but I certainly do not think they would be. I think the employers would understand the circumstances. We have every expectation they would continue to be employed, although half the permits have been concluded.

Mr. Hawkes: Have lapsed?

Mr. Baldwin: Yes, they have lapsed.

Mr. Hawkes: Why were they granted if the employer did not need the granting to keep the person employed?

Mr. Baldwin: It was an economic consideration.

Mr. Hawkes: For the employer or for the employee?

Mr. Baldwin: No. The nature of the request by the employer was obviously an economic consideration for them.

Mr. Hawkes: And was it concurred in by the employee?

Mr. Baldwin: Yes, in all cases.

Mr. Hawkes: In all cases it is something the employee wanted and the employer wanted. And you have no certain knowledge of what will happen to those employees if this clause changes, whether they will or will not lose their jobs?

Mr. Baldwin: No certain knowledge, but there is no indication they will lose their jobs at all.

Mr. Hawkes: What are the indications . . .

Mr. Baldwin: There have not been . . . As a matter of fact, there has been quite a change in approach. When I say there have been six in the last six years, there have been no applications in the last two years in this area at all.

Mr. Hawkes: Is that because the minimum wage is so low now that it represents not the barrier it used to?

Mr. Baldwin: I do not think that has a bearing on it at all.

Mr. Hawkes: It is hard to hold the two thoughts simultaneously. It obviously does have a bearing when you have . . .

• 1655

Mr. Mackasey: You could propose an amendment to raise the minimum wage, Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: That is true, and you would throw more handicapped out of work. That is the problem.

Mr. Mackasey: But you raised the point of a lower minimum wage.

Mr. Wenman: Thank you. Obviously everyone supports the idea that the handicapped should receive no less than the minimum wage as a minimum objective. The only concern is

[*Translation*]

M. Baldwin: Oui, si l'abrogation de cet article est adoptée.

M. Hawkes: Qu'arrivera-t-il alors à ces gens-là, perdront-ils leur emploi? Y avez-vous réfléchi?

M. Baldwin: Je ne peux que conjecturer sur ce qui va se passer, mais je ne pense pas qu'ils seront renvoyés. À mon avis, les employeurs comprendront les circonstances. Nous avons donc tout lieu de croire que ces gens-là ne perdront pas leur emploi, même si la permission du ministre est annulée.

M. Hawkes: Si elle est périmée?

M. Baldwin: Oui, si elle est périmée.

M. Hawkes: Si les employeurs comprennent les circonstances, comme vous dites, pourquoi alors avoir accordé une permission spéciale?

M. Baldwin: C'était par considération économique.

M. Hawkes: Pour l'employeur ou pour l'employé?

M. Baldwin: Ce n'est pas cela. La demande faite par l'employeur présentait évidemment pour lui un intérêt économique.

M. Hawkes: Et l'employé a accepté?

M. Baldwin: Oui, dans tous les cas.

M. Hawkes: Donc, dans tous les cas, c'est une permission que l'employé et l'employeur voulaient. Par ailleurs, vous n'êtes pas sûr de ce qu'il va advenir de ces employés si l'article est modifié, c'est-à-dire s'ils perdront leur emploi ou non?

M. Baldwin: Nous n'en sommes pas sûrs, mais rien ne nous permet de croire qu'ils perdront leur emploi.

M. Hawkes: Pourquoi rien ne vous permet-il de croire . . .

M. Baldwin: Il n'y a pas eu . . . En fait, tout cela a beaucoup changé. Je vous ai dit tout à l'heure que six demandes avaient été déposées au cours des six dernières années, mais je dois vous faire remarquer qu'aucune ne l'a été au cours des deux dernières années.

M. Hawkes: Est-ce parce que le salaire minimum est tellement bas aujourd'hui que ce n'est plus un obstacle aussi important qu'avant?

M. Baldwin: À mon avis, cela n'a rien à voir avec cela.

M. Hawkes: Il me paraît difficile de dissocier les deux. En effet, cela a certainement quelque chose à voir . . .

M. Mackasey: Vous pourriez proposer un amendement pour relever le salaire minimum, monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Effectivement, ce qui priverait encore plus de handicapés de travail. Voilà le problème.

M. Mackasey: Mais c'est vous qui avez parlé de la faiblesse du salaire minimum.

M. Wenman: Merci. De toute évidence tout le monde est favorable à l'idée de ne pas payer les handicapés au-dessous du salaire minimum; ce serait un plancher. Que cela s'applique à

[*Texte*]

that whether this applies particularly to people under our jurisdiction or whatever, we are pointing a direction. There has been a great effort by the community to take handicapped people outside of their own homes where in fact they are locked in; they are frozen in. The employment that is in fact provided is not of a nature of productivity that is of a level . . . It is fully subsidized, in effect. It is almost an activity in the sheltered workshops and these kinds of things.

With over two million people unemployed, who are basically non-handicapped people—many of them are not, most of them would be non-handicapped in the country—you are going to create a situation where of those two million people a lot of them would be very pleased to work for minimum wage. If in fact they were to work for minimum wage they would suddenly come into competition with the handicapped. This is not going to result in any fewer jobs for the handicapped. This is the question I am suggesting. Is that so? Do you feel confident about that, Mr. Minister?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I can tell you that if such a request had been made to me in my capacity as Minister of Labour, I would have said no; I would not have granted the exception. I would have talked to the employer and told him to pay the minimum wage.

Mr. Wenman: Or if he cannot you would have agreed to make up the difference through some form of subsidy, which would probably be an appropriate thing to do, and may be done in the case of some government grantings?

Mr. Ouellet: No. I do not think we should go in this direction. I think employers should acknowledge that there are a number of handicapped people in society that could perform. They could perform good work, could be very helpful to companies and governments. There is no reason, as far as I am concerned, to pay them lower than minimum wage. I think we should do away with this clause as soon as possible.

Mr. Wenman: I think I would accept the Minister's reasoning, but I would hope that at the same time we would be putting a special moral obligation or charge upon the government that in fact we can bring some of these handicapped people out of their homes and into an employment situation where in fact it is not economically viable for an employer to provide for that person. There may be occasion that if in fact we remove the stipulation we should be prepared to assist in getting more of our handicapped people into a productive social and economic situation.

In view of the way governments give grants . . . We all give grants. Government corporations and so forth give grants, all the make-work projects. There is not a Member of Parliament at the table who has not helped handicapped people by government granting. That government granting in fact allowed the level of wages to be increased. I think that is the direction in which we should be pointing. I would want to point to that.

[*Traduction*]

des personnes relevant de la compétence fédérale ou non, nous indiquons ici un objectif et une direction. On a beaucoup fait de façon générale pour essayer de faire sortir les personnes handicapées de chez elles, où elles se retrouvent pour ainsi dire enfermées, sans possibilité de participation. Il n'est pas question ici d'une productivité égale . . . C'est évidemment subventionné à 100 p. 100. Un peu comme dans les ateliers protégés et ce genre d'institutions.

Avec plus de deux millions de chômeurs, qui pour l'essentiel ne sont pas des handicapés—on peut dire qu'il y en aurait beaucoup qui seraient heureux de travailler au salaire minimum. Si cela était le cas, ils seraient subitement en concurrence avec ces handicapés. Cela ne se traduirait-il pas alors par une réduction des possibilités d'emploi pour ceux-ci? Voilà la question que je pose. Qu'en pensez-vous, monsieur le ministre?

M. Ouellet: Monsieur le président, si en qualité de ministre du Travail j'avais dû répondre à une demande de ce type, ma réponse aurait été non; je n'aurais pas fait d'exception. J'aurais parlé à l'employeur et je lui aurais demandé de payer le salaire minimum.

M. Wenman: Et si celui-ci ne peut pas le faire, vous auriez subventionné la différence, ce qui semblerait tout à fait indiqué et possible?

M. Ouellet: Non. Je ne pense pas que nous devions orienter nos efforts dans ce sens. Je pense que les employeurs devraient reconnaître qu'il y a certains handicapés dans notre société qui peuvent participer à l'effort de production. Ils sont capables de livrer du travail de bonne qualité, et de prêter leur concours aux sociétés et aux administrations. En ce qui me concerne, il n'y a aucune raison de les payer au-dessous du salaire minimum. Je pense que nous devrions donc nous débarrasser de cet article aussi rapidement que possible.

M. Wenman: Je pourrais accepter les raisons du ministre, mais en même temps, j'espérerais que nous mettions l'administration ou le gouvernement en face de ses obligations, afin que les handicapés puissent sortir de chez eux et participer au monde du travail, même si ce n'est pas rentable pour les employeurs. Si nous supprimons cette disposition, nous devrions être alors prêts à aider plus de handicapés à participer à l'effort de production de toute la société.

Étant donné la façon dont les gouvernements distribuent les subventions . . . C'est général. Les sociétés d'État et les autres organismes centraux distribuent ces subventions, sous forme notamment de projets destinés à donner du travail aux gens. Il n'y a pas un seul député ici qui n'ait pas participé à l'effort d'assistance aux handicapés sous forme de subventions de l'État. Ces subventions ont de fait permis de relever le niveau des salaires. C'est bien là l'objectif qu'il faut proposer à la collectivité, et je tenais à le dire.

[*Text*]

We are saying that a minimum wage is a minimum life standard for anyone. But if in fact it is not an economically viable operation, or it is in fact an almost charitable operation or an outreach of some group, the government is saying by this legislation that we expect when we support these kinds of projects and if it requires extra funding that our funding be used in this direction—toward bringing up to the minimum wage level for these particular handicapped people. If we have that tone and that attitude that will assure we do not reduce the amount of employment available to the handicapped. That is something we need to make very clear here in our intention in this legislation. That is why I bring it forward at this time.

Mr. Ouellet: I accept the remarks of the Hon. Member, Mr. Chairman. Clearly it has to be taken in focus that the government, through a variety of job-creation programs within the Department of Employment and Immigration and within the Secretary of State, has been promoting the use of handicapped persons. They have also paid extensive advertising campaigns to sensitize society to the tremendous contribution that these people can give to society. So the government clearly is on record in this regard and will continue to be, through a variety of programs of job creations and various help to the industry to create jobs. I think it is not a legislative responsibility of my department; it is a managerial program of another department.

• 1700

Mr. Hawkes: I think the principle you are enunciating is that handicapped people should not live on a sub-economic basis. They should be able to have a standard of living like other people.

Mr. Ouellet: That is right.

Mr. Hawkes: But the way to do it is to go through wage subsidies of some kind. If the handicap is so severe that they are not able to compete successfully, then government should be intervened with a wage subsidy, rather than permission to pay less than . . .

Mr. Ouellet: I think the government is already doing it in some cases.

Mr. Hawkes: Yes, it is. But there is a commitment on your part, if we go along with the removal of the clause, that it will continue to maintain those kinds of subsidy programs that take care of the same situation in a better fashion.

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Hawkes: That is essentially what the governments can do.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: I apologize to the Minister. I unfortunately had two committees going at the same time. Thank God, the other one is finally finished.

But on that point, it is my understanding, and I am sure it is the understanding of most people in this room, that the

[*Translation*]

Nous partons du principe que le salaire minimum doit garantir à chacun un niveau de vie minimum. Mais si ce n'est pas une opération rentable, du point de vue économique, ou si cela prend la forme d'une assistance charitable, sous forme de programmes d'extension ou autres, le projet de loi précise que les moyens de financement utilisés dans la mise en oeuvre de ce genre de projets, le sont dans le sens d'un relèvement du salaire minimum des handicapés. Si nous respectons ce point de vue, nous nous assurerons que l'accès au travail, pour les handicapés, ne sera pas encore réduit. Je pense qu'il est très nécessaire de bien indiquer notre intention, notamment dans ce projet de loi. Voilà pourquoi je posais la question.

M. Ouellet: J'accepte très bien les observations de l'honorable député, monsieur le président. Il faut se rappeler que le gouvernement, grâce à ces programmes de création d'emplois du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et du Secrétariat d'État, a tout fait pour améliorer la position des handicapés sur le marché du travail. On a financé des campagnes de publicité intensive visant à faire comprendre à la population quelle contribution pouvaient apporter ces handicapés à l'effort social. Le gouvernement a donc donné l'exemple dans ce domaine, il continuera à le faire, grâce à toute une gamme de programmes de création d'emplois et d'assistance au secteur privé dans ce domaine. Cela ne relève pas des responsabilités que mon ministère tient de la loi; il s'agit tout simplement d'un programme qui relève d'un autre ministère.

M. Hawkes: Vous ne faites finalement qu'énoncer le principe selon lequel les personnes handicapées ne devraient pas être réduites à vivre au-dessous du seuil de pauvreté. Leur niveau de vie devrait être égal à celui des autres membres de la société.

M. Ouellet: Exactement.

M. Hawkes: Mais la façon d'y parvenir est bien de faire intervenir les subventions au niveau du salaire. Là où la personne handicapée est trop gravement atteinte pour pouvoir produire autant que ses collègues de travail, le gouvernement devrait intervenir en subventionnant les salaires, plutôt qu'en autorisant à sous-payer . . .

M. Ouellet: Je pense que c'est déjà ce que fait l'administration dans bien des cas.

M. Hawkes: Certainement. Mais vous devez vous engager, si nous abrogeons cet article, à maintenir vos efforts dans ce domaine afin d'améliorer la situation.

M. Ouellet: Oui.

M. Hawkes: C'est bien là la mission centrale des gouvernements.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Je prie le ministre de bien vouloir m'excuser. J'avais deux comités inscrits à la même heure. Dieu merci, l'autre a fini par ajourner.

Là-dessus, j'ai l'impression, comme certainement beaucoup de personnes dans la salle, que c'est exactement ce qu'ont

[*Texte*]

disabled people themselves have been asking for this. I think they would be more aware than most people of the danger it could create to any future employment prospects. We have an all-party committee of the House, which recommended this change before. And certainly, on behalf of our caucus, I certainly fully support giving the same minimum wage to handicapped employees as other employees.

Clause 2 agreed to.

On Clause 3—*Transfer of work, undertaking of business*

Mr. Ouellet: This amendment, Mr. Chairman, will clarify that continuity is preserved when a company is sold or leased to other . . . Continuous employment is a prerequisite or entitlement to several Code benefits, and therefore should be preserved when the federal work or part thereof changes hands. In the past, because of a transaction, the change of owners of a particular company—the feeling was that because a new owner was coming in, he had no obligations vis-à-vis the employees. Indeed, this clause is there to clarify that whether part of the business or the entire business changes hands, the protection to the employees shall continue.

Clause 3 agreed to.

On Clause 4—*Exception*

Mr. Wenman: We do have comments here by the CMA, and therefore I would ask the Minister to respond to the comments, if he would, please.

The comments of the CMA, according to our staff, are:

The proposal will result in part-time employees receiving better treatment than full-time employees who do not work required time.

Is that a valid criticism?

• 1705

Mr. Ouellet: I do not think so. What we want to correct here is—let us take, for instance, employee A, who works 2 hours per day, 5 days per week. In a 30-day period he will be entitled to a wage on 20 to 22 days and therefore will be entitled to holiday pay. Employee B, who works 8 hours per day, 2 days per week, in any 30-day period will only be entitled to a wage on 8 to 10 days, and therefore under the 15-day rule he will not be entitled to general holiday pay, even though he actually worked more hours during the period than the previous employee. So it is felt we have to apply some fairness and equity, and our solution is precisely to amend the section so that part-time employees who are currently unable to qualify for general holiday pay would be entitled to that benefit, prorated relative to the amount of time they work.

Mr. Wenman: Do you have anything to say about that, Deputy Minister? That is clear? What is the status of the review of employment conditions of part-time employees?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, this is a major question. As you know, we commissioned Mrs. Wallace to make an important inquiry. The Wallace commission had very successful, very extensive discussions with employers, employees, governments, and came up with a very important report. This report is

[*Traduction*]

demandé les handicapés. Je pense qu'ils ont beaucoup plus conscience que la plupart des autres personnes, des menaces que cela représente pour l'avenir de l'emploi. Il y a un comité tripartite de la Chambre qui a déjà recommandé cette modification. D'un autre côté, et au nom de notre caucus, je suis certainement favorable à l'idée de donner le même salaire minimum aux handicapés qu'aux autres employés.

L'article 2 est adopté.

Article 3—*Transfert de l'entreprise*

M. Ouellet: Cet amendement, monsieur le président, clarifie le fait que l'on veut maintenir une certaine continuité lorsqu'une société est vendue ou cédée à bail . . . Pour pouvoir bénéficier de diverses dispositions du Code, il faut justifier d'une certaine continuité au travail, et il faut donc y veiller lorsque tout ou partie d'un marché fédéral change de mains. Dans le passé, lorsqu'une société était effectivement cédée à d'autres propriétaires, on pensait généralement que l'aquéreur n'avait aucune obligation à l'égard des employés. Il s'agit donc, par cet article, de garantir la continuité de la protection des employés, lorsque tout ou partie de l'affaire change de mains.

Article 3 est adopté.

Article 4—*Exception*

M. Wenman: Nous avons ici quelques observations de l'AMC, et j'aimerais demander au ministre son avis là-dessus.

Si j'en crois nos documentalistes, l'AMC prétend ceci:

Cet amendement risque d'avantager les employés à temps partiel, par rapport aux employés à temps plein qui n'ont pas travaillé le nombre de jours requis.

Est-ce là une critique légitime?

M. Ouellet: Je ne le pense pas. Nous voulons ici améliorer les dispositions; prenons un exemple: un employé A qui travaillerait deux heures par jour cinq jours par semaine. Au cours d'une période de 30 jours, il aura droit à un salaire de 20 à 22 jours, et donc également à un jour de congé payé. Un employé B qui travaillerait huit heures par jour, deux jours par semaine, aurait droit pendant la même période de 30 jours à un salaire de 8 à 10 jours, et d'après la règle des 15 jours il n'aura pas droit à un jour de congé payé, même s'il a travaillé plus d'heures pendant cette période que l'employé précédent. Nous avons pensé qu'il fallait peut-être rétablir un peu l'équilibre, et notre solution est précisément de remanier cet article afin que les employés à temps partiel qui ne reçoivent pas de salaire pour les jours fériés, puissent eux aussi en bénéficier, au prorata du temps qu'ils ont travaillé.

M. Wenman: Avez-vous quelque chose à ajouter à cela, monsieur le sous-ministre? Est-ce bien clair? Où en est la révision des conditions d'emploi des employés à temps partiel?

M. Ouellet: Monsieur le président, c'est une question centrale. Comme vous le savez, nous avons chargé M^me^ Wallace d'une enquête qui revêt une importance particulière. La commission Wallace a pu mener des discussions approfondies et fort fécondes avec les employeurs, les employés et les

[*Text*]

currently under review, not only by officials of my department but by officials of the provinces. I have written to my provincial colleagues and asked them to respond to me on the question of part-time employees.

This is an area of major discussions in the future with the Minister of Labour of the federal government and the Minister of Labour of each province. As you know, part-time employees represent a very large percentage of all employees in Canada, and we felt we could not move unilaterally in this case. This is why on receiving the Wallace report I consulted my colleagues. I believe there should be a Labour Ministers' federal-provincial conference in the fall. As you know, we in Ottawa have other business to do before the fall, or in the fall. After this is disposed of, I think it would be one of the priorities of the new Minister of Labour of Canada to call a federal-provincial conference to deal with part-time employees.

Mr. Mackasey: Finally, what you are doing here is simply prorating, making sure that the part-time worker gets his share—a partial share—of the holidays which under unforeseen circumstances he is denied at the moment. So it is just simple justice. I would suggest we go ahead with it.

Mr. Wenman: It does not sound unreasonable to me. In view of the fact that you do have this major review on it and they have pointed out this fact of—you have obviously pulled this out of the Wallace commission report in some way, then.

One particular item that—no? This is not covered in any way, shape, or form there?

Mr. Ouellet: It was on the table and discussed by my predecessor with the employers and employees before. I think it is a question of justice. We will deal with much more substantial questions about part-time employees, but before dealing with it, we want to consult with the provinces.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

• 1710

Mr. Murphy: Just a short comment, basically accepting what the Minister has said. Yes, there is need to work with the provinces to improve the condition of part-time workers, especially since, as all of us in this room know, the vast majority of those people are women and they are being denied a number of benefits which hurts them not only in the short term but in the long term. Even the people who work for Members of Parliament, who work for us on a part-time basis, suffer from that type of discrimination. They do not have all sorts of benefits they should have, even on a pro-rated basis.

Although we will certainly be supporting the passage of this particular clause, we urge the Minister, and perhaps his successor, to move quickly on this. We waited four years for these amendments to the Canada Labour Code. I would hope

[*Translation*]

gouvernements, au terme desquelles elle a présenté un rapport très riche. Nous en sommes à l'heure actuelle à étudier ce rapport, non seulement les hauts fonctionnaires de mon ministère mais également ceux des provinces. J'ai écrit à mes collègues des provinces et je leur ai demandé de me faire part de leurs suggestions sur la question de l'emploi à temps partiel.

Voilà donc un domaine qui fera l'objet de discussions importantes entre le ministre du Travail du gouvernement fédéral et ses homologues provinciaux. Comme vous le savez, les employés à temps partiel représentent une part importante de la main-d'oeuvre canadienne, et nous pensions qu'il n'était pas possible d'agir unilatéralement dans ce domaine. Voilà pourquoi, dès réception du rapport Wallace, j'ai consulté mes homologues. Je pense qu'il devrait y avoir à l'automne une conférence fédérale-provinciale des ministres du Travail. Comme vous le savez, nous avons autre chose à faire d'ici là à Ottawa, à moins que cela n'ait lieu à l'automne. Cela fait, je crois qu'une des priorités du nouveau ministère du Travail fédéral sera de convoquer une conférence fédérale-provinciale où l'on débattra cette question du travail à temps partiel.

M. Mackasey: Finalement, vous ne faites qu'appliquer ici une formule proportionnelle, assurant que le travailleur à temps partiel touche son dû—sa part—en matière de jours fériés payés, que pour le moment on continue à lui refuser. Cela n'est que simple justice. Je pense qu'il faudrait donc adopter cette disposition.

M. Wenman: Je trouve également cela raisonnable. Comme par ailleurs vous réexaminez de fond en comble cette question . . . de toute évidence vous vous êtes inspiré du rapport de la commission Wallace, d'une façon ou d'une autre.

Est-ce que c'est un chapitre particulier . . . non? Cette question n'y est pas abordée, sous une forme ou une autre?

M. Ouellet: Cette révision était déjà en cours et avait été discutée par mon prédécesseur avec les représentants des employeurs et des employés. Cela n'est qu'une question de justice. Il nous restera encore à discuter certains points plus importants qui concernent le travail à temps partiel, mais d'ici là, nous tenons à consulter les provinces.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Pour l'essentiel, je suis d'accord avec ce qu'a dit le ministre, mais j'aimerais faire une brève remarque. Je suis d'accord qu'il faut travailler avec les provinces afin d'améliorer les conditions des travailleurs à mi-temps, surtout que, comme le savent la plupart des députés, la vaste majorité d'entre eux sont des femmes, et elles sont privées d'un grand nombre d'avantages, ce qui leur nuit à court et à long terme. Même les personnes qui travaillent pour les députés, à temps partiel, souffrent de ce genre de discrimination. Elles n'en retirent pas les avantages qui devraient leur revenir, même sur une base proportionnelle.

Même si nous appuyons cet article, nous exhortons le ministre, et son successeur, d'agir rapidement. Nous avons attendu quatre années pour qu'on modifie le Code canadien du

[*Texte*]

that part-time workers would not have to wait another four years.

Clause 4 agreed to.

On Clause 5.

Mr. Ouellet: This is a technical amendment.

Mr. Mackasey: It is also significant, Mr. Minister, that the employers on the waterfront understand the philosophy behind your thinking. I am not raising any objections here. It deals with multi-employer groups. They are agreeing with you, and I am pleased at that.

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Mackasey: Because it adds considerably to their cost factor.

Clause 5 agreed to.

On Clause 6.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, I have a question and a suggestion at this stage. I think that we should, in our procedure, assume that if an amendment is proposed here, that amendment is then, in fact, on the floor. Can we deal with it in that way?

Mr. Dubois: Following the procedure, I am obliged to move an amendment.

Mr. Wenman: Yes, so you are going to follow the procedure; you are going to move the amendment.

Mr. Dubois: Yes.

Mr. Wenman: Very good.

Mr. Dubois: Except if we have some questions on the paragraphs before the amendments. If we go on Clause 6, the amendment that I have is lines 23 to 27 in French; in English it is lines 26 to 31.

Je vais proposer immédiatement l'amendement, monsieur le président.

J'ai proposé que l'article 6 du projet de loi C-34 soit modifié par substitution aux lignes 23 à 27, page 4, de ce qui suit: «avis à l'employeur». C'est 59.3 à la page 4 et non pas à la page 3 du texte.

I will move that if you have some questions before on proposed Section 59.3.

Avis à l'employeur—59.3

Tout employé qui entend prendre le congé prévu à l'article 59.2 à la fois,

a) donne à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines, sauf s'il a un motif valable de ne pas le faire;

b)informe l'employeur par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre.

Avis de modification de la durée du congé . . . c'est le paragraphe (2):

Tout employé qui entend prendre le congé prévu à l'article 59.2 ou qui est en congé dans ce cadre donne à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines de

[*Traduction*]

travail. J'espère que les travailleurs à mi-temps n'auront pas à attendre encore quatre ans.

L'article 4 est adopté.

Article 5.

M. Ouellet: Il s'agit d'un amendement d'ordre technique.

M. Mackasey: Il convient de noter, monsieur le ministre, que les employeurs des dockers comprennent vos idées. Je n'ai pas d'objections ici. Il est question de groupes comportant plusieurs employeurs. Ces derniers sont d'accord avec vous, et j'en suis content.

M. Ouellet: Oui.

M. Mackasey: Car, cela augmente considérablement leurs coûts.

L'article 5 est adopté.

L'article 6.

M. Wenman: Monsieur le président, j'ai une question à poser, et une proposition à faire. Je pense que il nous faut tenir pour acquis que si un amendement est proposé ici, il est d'office à l'étude. Pouvons-nous procéder de cette façon?

M. Dubois: Selon la procédure, il me faut proposer un amendement.

M. Wenman: Oui, et vous allez donc suivre la procédure, et proposer un amendement.

M. Dubois: Oui.

M. Wenman: Très bien.

M. Dubois: Sauf s'il y a des questions relatives aux paragraphes précédents. Si nous étudions l'article 6, mon amendement porte sur les lignes 23 à 27 en français, et les lignes 26 à 31 en anglais.

I am now going to move the amendment, Mr. Chairman.

I move that Clause 6 of Bill C-34 be amended by striking out lines 26 to 31 on page 4 and substituting the following: "notification to employer". This is 59.3, on page 4, and not on page 3 of the text.

Je vais le proposer, à moins que vous n'ayez des questions sur l'article 59.3.

Notification to employer—59.3

Every employee who intends to take a leave of absence from employment under Section 59.2 shall

a) give at least four weeks notice in writing to the employer, unless there is a valid reason why such notice cannot be given; and

b) inform the employer in writing of the length of leave intended to be taken.

Notice of change in length of leave—this is subclause (2)

Every employee who intends to take, or is on, leave of absence from employment, under Section 59.2, shall give at least four weeks notice in writing to the employer of any

[*Text*]

son intention de modifier la durée du congé, sauf s'il a un motif valable de ne pas le faire.

I so move, Mr. Chairman.

Je pense bien que le président a une copie de l'amendement ainsi que tout le monde.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, I would like to second that motion.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: I have no problem with the amendment. I think that it does tidy up the Bill quite a bit. May I just give a bit of personal history as a negotiator for the employees? For teachers in northern Manitoba we actually suggested wording similar to this in the past. So I am sure that it is supported by most employees and employee groups across this country.

• 1715

Amendment agreed to.

Mr. Hawkes: You are not calling the full clause, because there are a lot of . . .

The Vice-Chairman: The amendment only is carried.

Mr. Dubois: We were asking that the clause as amended be carried; now it will be.

Le vice-président: Est-ce que M. Dubois a un autre amendement à l'article 6?

M. Dubois: C'est à la page 5.

Je propose que l'article 6 du projet de loi C-34 soit modifié par substitution à la ligne 39, page 5, de ce qui suit:

cle, de recevoir le salaire et les avantages afférents à cet emploi

Mr. Minister, maybe you can . . .

Mr. Ouellet: That is the amendment I mentioned earlier, which was suggested by the lawyer of the Chamber of Commerce . . .

The Vice-Chairman: This is right.

Mr. Ouellet: —to make sure there is no wage retroactivity dealing with this clause. It is to tighten the Bill.

Amendment agreed to.

M. Dubois: Monsieur le ministre, il est peut-être un peu inhabituel que celui qui propose les amendements pose une question. Je ne sais pas si les fonctionnaires de de votre Ministère ont eu le temps d'examiner les commentaires faits par le groupe de femmes qui a comparu devant nous concernant l'article 59.4. Le deuxième paragraphe de l'article 59.4 se lit ainsi:

(2) L'employeur peut exiger qu'une employée enceinte prenne un congé, si elle est incapable d'accomplir une fonction essentielle de son poste et si aucun autre poste ne peut lui être offert.

Au troisième paragraphe, on dit, et je cite:

[*Translation*]

change in the length of leave intended to be taken, unless there is a valid reason why such notice cannot be given.

Je propose qu'il en soit ainsi, monsieur le président.

I think everyone has a copy of the amendment, including the Chairman.

M. Wenman: Monsieur le président, j'aimerais appuyer cet amendement.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Je n'ai aucune difficulté avec cet amendement. Je pense qu'il met de l'ordre dans le projet de loi. Permettez-moi de vous raconter une anecdote personnelle en tant que négociateur des employés. Par le passé, nous avons proposé un libellé semblable au profit des enseignants du nord du Manitoba. Alors, je suis certain que la plupart des employés et des groupes d'employés à travers le pays vont le soutenir.

L'amendement est adopté.

M. Hawkes: On n'adopte pas l'article en entier, car il y a beaucoup de . . .

Le vice-président: Il s'agit seulement de l'amendement.

M. Dubois: Nous demandons maintenant l'adoption de l'article tel que modifié.

The Vice-Chairman: Does Mr. Dubois have another amendment to Clause 6?

Mr. Dubois: It is on page 5.

I move that Clause 6 of Bill C-34 be amended by striking out lines 44 and 45 on page 5, and substituting the following:

being reinstated in employment under this section, to receive the wages and benefits in respect of that employment

Monsieur le ministre, peut-être pouvez-vous . . .

M. Ouellet: C'est l'amendement dont j'ai parlé plus tôt, et qui avait été proposé par l'avocat de la Chambre de Commerce . . .

Le vice-président: C'est exact.

M. Ouellet: . . . pour qu'il n'y ait pas de rémunération rétroactive. Il vise à mettre de l'ordre dans le projet de loi.

L'amendement est adopté.

Mr. Dubois: Mr. Minister, it is probably somehwat unusual for the person who is moving an amendment to ask a question. I do not know if your employees have had the time to look at the comments that have been made by the women's group that appeared before us with respect to Clause 59.4. The second paragraph of Clause 59.4 reads as follows:

2) An employer may require a present employee to take a leave of absence from employment, if the employee is unable to perform an essential funciton of the job, and if no appropriate alternative to the job is available for that employee.

In the third paragraph, it says:

[*Texte*]

(3) . . . d'accomplir la fonction essentielle de son poste.

Au paragraphe (2), on dit «une fonction essentielle» et au paragraphe (3), on dit «la fonction essentielle». Le Comité national d'action sur le statut de la femme nous parlait de «la fonction essentielle» dans les deux cas.

J'aimerais avoir vos commentaires, car cette chose m'a frappé dès le départ.

M. Ouellet: Monsieur le président, quand vous comparez le texte français et le texte anglais, vous vous rendez compte qu'au paragraphe (2), on dit ceci:

"if the employee is unable to perform an essential function of her job". And in paragraph (3), the leave of absence is "only for such time as she is unable to perform that essential function". The word "that" refers to the essential function of her job that is referred to in paragraph (2).

I do not see any inconsistency with this. Now, there might be some confusion with the French text, but I do not think there is. I think clearly we are talking about . . .

En français, on parle d'une fonction essentielle de son poste. Si cette personne est incapable d'accomplir une fonction essentielle de son poste . . . Et on dit au paragraphe suivant:

(3) Le congé visé au paragraphe (2) ne peut être imposé qu'aussi longtemps que l'employée enceinte est incapable d'accomplir la fonction essentielle de son poste.

Il s'agit de la fonction dont il est fait mention au paragraphe précédent.

I think both the French and the English are correct.

Mr. Hawkes: I think the testimony yesterday on this point was coming from a lawyer—the Association of Women and the Law. In her mind there was quite a distinction between the essential function and the words "an essential function".

• 1720

Mr. Ouellet: Yes, of course.

Mr. Hawkes: And what the women were asking for was the greater protection for the employee, which would be found in the wording "the essential function". The way it is written now—in both languages, I think—is "an essential function". It has that implication. Maybe this is one of the things the department wants to consider over supper.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I think we have, and I could give the explanation. I submit that the wording that is there is better. It is more generous in the sense that the employer may require the employee to take a leave of absence if he considers that the essential function cannot be performed; but he cannot do it if the person is able to perform "an essential function".

In other words, the employee has more latitude. In a sense, if we were to use the word, *en français, la fonction*, it would be more restrictive. But if we used the words *une fonction*

[*Traduction*]

(3) . . . unable to perform that essential function.

In subclause (2) it says "an essential function", and in subclause (3) it says "that essential function". The National Action Committee on the Status of Women talked about "that essential function" in both cases.

I would like to have your comment, because I was struck by this from outset.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, if you compare the French text and the English text you will notice that in subclause (2) it says the following, "if the employee is unable to perform an essential function of her job".

Et au paragraphe (3), le congé est «only for such time as she is unable to perform that essential function». Ce mot «that» nous renvoit à la fonction essentielle de son poste mentionné au paragraphe (2).

Je ne vois pas d'incohérence ici. Il est possible qu'il y ait quelque confusion dans la version française, mais je ne le pense pas. Il est évident que nous parlons de . . .

In French, we are talking about an essential function of her job. If that person is unable to carry out an essential function of her job . . . and the following paragraph in French states:

that the leave of absence mentioned in subclause (2) can only be taken if the present employee is unable to perform an essential function of her job.

It is the function that was referred to in the preceding subclause.

Les versions françaises et anglaises me paraissent toutes les deux correctes.

M. Hawkes: Je crois que le témoignage d'hier portant ladessus a été présenté par une avocate de l'Association des femmes et du droit. A son avis, il y a une très nette distinction entre la fonction essentielle et l'expression «une fonction essentielle».

M. Ouellet: Oui, bien sûr.

M. Hawkes: Ce que les femmes demandaient à cet égard, c'était une meilleure protection pour l'employée, et qui serait effectivement assurée grâce aux termes: «la fonction essentielle». Or le libellé actuel—dans les deux langues je pense—est «une fonction essentielle». C'est autre chose. Voilà peut-être un aspect de la question auquel le ministère pourra réfléchir pendant le dîner.

M. Ouellet: Monsieur le président, je pense que nous avons une réponse à cela, et nous pouvons vous la fournir. La formule proposée par le projet de loi me semble meilleure. Elle est en effet plus généreuse, dans la mesure où l'employeur peut demander à l'employée de prendre un congé, si d'après lui la fonction essentielle ne peut pas être accomplie; cela n'est pas possible, si l'employé peut accomplir: «une fonction essentielle».

Bref, cela est plus avantageux pour l'employée. Les termes *in French, the fonction* seraient plus restrictifs, mais *an essential fonction* offre aux employées une plus grande marge

[*Text*]

essentielle, it gives more latitude to the employess. In other words, the employee has a better chance to stay and perform some essential function of her job. I therefore submit that the wording as it is now is better for the employee.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, I am just thinking in terms of order and procedure of how we are going to get through these clauses.

We have now moved into probably one of the most controversial clauses in our Bill. We have amendments proposed by the government; we have amendments proposed by women's groups, or being suggested by women's groups; and we have amendments proposed, supported, and opposed by many different groups here for consideration. I think at this time we should, on this clause, direct our discussion to general discussion of areas of concern so that our drafters might take all of these amendments that are in fact in front of us and these suggestions and use them in the working process over the dinner hour to come up with any compromises that might be suggested from all parties.

Mr. Dubois: Do you want to stand the clause?

Mr. Wenman: I want really to do a little more than stand the clause. I want to refer this specific clause to our working committee over the dinner hour, where they might come up with some proposals.

Mr. Mackasey: Do you have any amendments to this, Mr. Wenman, that we could consider?

Mr. Wenman: I think I wanted to talk about it generally, and then from the discussion that arises here we might refer it to the drafting committee for some suggestions.

One of the suggestions I wanted to make as I looked at this proposed section is in principle. Now, the principle that was brought forward by one of the delegations last night was very interesting—that for example we treat maternity as a sickness through unemployment insurance benefits, which does seem to be a rather crude and ridiculous way of looking at the situation.

So we are looking at a period of confinement to which we are suggesting social benefits should in fact apply, the social benefit being anything from unpaid leave to paid leave, and if there is, of course, a necessity for a period of time for leave and there is the social benefit that comes from that leave to the structures of families and to mothers and children and in this case fathers, adoptive parents, whoever it would be. We are talking about a period of qualification to gain a benefit, and then the benefit accordingly.

I think an idea that was suggested to me was looking at a period of time that you may in fact in a compromise situation come up with, say, a six-month qualification on one end, but on some sort of a sliding scale. For six months you could ask for a six-month benefit; if you had worked for one year you could have a one-year benefit, up to maybe two years. So if you have worked for two years, obviously in two years you have demonstrated your capacity to the employer and your importance to them and your productivity to them, and

[*Translation*]

de manoeuvre. Autrement dit, cela donne une plus grande chance à l'employée de rester au travail et de s'y acquitter d'une fonction essentielle à celui-ci. Du point de vue de l'employée, donc, le libellé actuel est préférable.

Le vice-président: Monsieur Wenman.

M. Wenman: Monsieur le président, je me demande comment nous allons procéder et passer en revue tous ces articles.

Nous sommes probablement maintenant arrivés à l'un des articles les plus discutés du projet de loi. Nous avons d'un côté les amendements du gouvernement et aussi ceux que nous ont proposés certains groupes de femmes, en même temps que certaines propositions qui ont été défendues ou critiquées par divers témoins. Je pense donc qu'en ce moment, nous devrions donner à notre discussion une portée aussi générale que possible, afin que les rédacteurs puissent tenir compte de toutes les propositions, les reprendre pendant l'heure dont nous allons disposer pour dîner, et nous faire ensuite des propositions constituant peut-être un compromis entre les diverses positions des trois partis.

M. Dubois: Est-ce que vous voulez réserver l'article?

M. Wenman: C'est un peu plus que cela. Je voudrais que notre Comité de travail revoie l'article pendant l'heure du dîner, car cela lui permettra peut-être d'en arriver à d'autres propositions.

M. Mackasey: Avez-vous, vous-même, des modifications à proposer à cela, monsieur Wenman?

M. Wenman: Je voulais d'abord discuter de façon générale de l'article, après quoi nous pourrions demander au Comité de rédaction de rédiger diverses propositions.

Je voulais d'abord faire une remarque sur le principe de l'article. Un des témoins d'hier soir a fait une remarque très intéressante: il est en effet tout aussi grossier que ridicule de voir les dispositions de l'assurance-chômage traiter la grossesse comme une maladie.

Ce dont nous parlons ici c'est de la période ouvrant droit à certains avantages sociaux, qu'il s'agisse de congés payés ou de congés sans solde. En l'occurrence, il s'agit également de savoir s'il est nécessaire d'accorder un congé et tous les avantages qui en découlent pour les familles, les enfants, les mères, et ici les pères et parents adoptifs. Nous discutons donc de la période qui donne droit à tel ou tel avantage, et de la façon dont on calculera ce dernier.

Certaines personnes m'ont suggéré une solution de compromis qui offrirait une période de prestations proportionnelles commençant par six mois. Pour six mois, vous auriez droit à six mois de prestations; si vous aviez travaillé un an, vous pourriez demander un congé d'un an, et peut-être comme cela jusqu'à deux ans. Après deux ans de travail, on a de toute évidence fait preuve de ses capacités auprès de l'employeur, sur le plan de la production etc., ce qui justifierait qu'on ait droit à un maximum de deux ans de congé.

[*Texte*]

therefore you could in fact, if you wanted, perhaps seek up to a maximum of maybe a two-year benefit.

• 1725

What I am saying is there may be a possibility to extend on one end to meet the purpose and yet at the same time have a qualification that is in fact deemed to be an earned qualification. A sliding scale is what I am suggesting here of benefits relative to your merit and your productivity relationship with your employee. I am just wondering how you feel about that idea of some kind of a scale, and maybe even considering . . . It may not be possible in what we have before us; it may not be possible.

Then second—and I would like the Minister to comment—many of the briefs have talked about the concern regarding the medical certificate. Does the Minister have any feelings on that, or on the term itself as a result of the representations of the various people who were before us?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I want to say that what the Labour Code is about is a sort of minimum standard; and indeed, through collective bargaining, the terms and conditions could be improved. Your extensions of benefit after a certain number of years and so on is something that could be part of the collective bargaining process. But basically what we are suggesting here are minimum rights that are . . . by by employees, and protections for employees.

The argument that has been presented to us in relation to when you qualify, the labour movement indicated to us that indeed a right to have maternity leave is a total right that should not be subject to a time clock, and therefore they were advocating no period of eligibility at all. From the 12 . . . they were saying there should be no period at all. Obviously, it creates practical problems, and therefore we recommend a three-month period. The three-month period is consistent with the period the Code specifies for sick leave entitlement. It is a three-month period also that applies. I quite agree with Mr. Wenman that in a sense to treat it as sickness is probably not the right thing to do. But for practical purposes we have to design in time some time period. This is why we propose three months, while the labour movement and the women's organizations—and I have to agree with them—were suggesting that this right is an intrinsic right and should not be subject to any time period at all.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, I think Mr. Wenman probably has more to say. But I want to say, Mr. Minister, that I agree with women in the workforce that there should not be any period at all. That is my view. I do not think it is sickness. I think it is to everybody's benefit, including society's, that there be no period.

However, I want to carry that to conclusion. As one witness very eloquently reminded us the other day, people with three months and then applying for maternity leave and leave of absence are first time in the workforce is a misconception. It is

[*Traduction*]

Ce que je propose donc, c'est la possibilité d'allonger la période de congé, sous certaines conditions, et en fonction de ce dont on a fait preuve. Voilà pourquoi je propose une échelle mobile des avantages, en fonction des qualités de l'employé et des tâches qu'il a accomplies. Que pensez-vous de cette idée, et peut-être même . . . peut-être n'est-ce pas possible dans le cadre de ces dispositions.

Deuxièmement, et je voudrais avoir là-dessus l'avis du ministre, beaucoup de témoins dans leur mémoire, se sont montrés préoccupés par la question du certificat médical. Le ministre a-t-il une opinion à ce sujet, et peut-il répondre aux personnes s'étant ainsi exprimées?

M. Ouellet: Monsieur le président, j'aimerais d'abord dire que le Code du Travail est en quelque sorte une norme minimale; il est toujours possible de l'améliorer à l'occasion de négociations collectives. C'est ainsi que l'on pourrait effectivement allonger les congés autorisés, en fonction du nombre d'années d'emploi, et cela pourrait faire l'objet d'une négociation collective. Pour l'essentiel toutefois, nous proposons ici des droits et des protections minimaux . . . pour tous les employés.

D'après certains représentants des syndicats, le congé de maternité devrait être un droit indiscutable, tout à fait indépendamment du temps que l'on a déjà passé dans l'entreprise. Il ne devrait donc même pas y avoir de période minimale d'admissibilité. De toute évidence, cela crée des problèmes du côté pratique, et voilà pourquoi nous recommandons une période de trois mois. Cela est tout à fait logique, puisque les dispositions du Code ayant trait aux congés de maladie exigent une même période minimale. Je suis d'accord avec monsieur Wenman pour dire qu'il n'est pas normal de traiter la grossesse comme une maladie. Cependant, pour des raisons d'ordre pratique, nous sommes obligés de fixer une période ouvrant droit à ce congé. Voilà pourquoi nous proposons trois mois, alors que pour les représentants des syndicats et des organisations féminines et là-dessus je suis d'accord avec eux, il s'agirait d'un droit indiscutable, qui ne devrait être assujetti à aucune condition d'ancienneté.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Monsieur le président, monsieur Wenman n'a certainement pas fini. Cependant je voulais tout de même dire, monsieur le ministre, que je suis d'accord avec les travailleuses là-dessus, il ne devrait y avoir aucune condition d'ancienneté. Voilà ce que je pense. Ce n'est tout de même pas une maladie. Tout le monde en profiterait donc de l'accord d'un congé sans égard à l'ancienneté, et je parle de l'ensemble de la société.

Cependant, je tiens à terminer mon raisonnement. Comme l'a dit très éloquemment un des témoins l'autre jour, il est faux de partir du principe que les nouveaux employés demanderont un congé de maternité, ou toute autre forme de congé pour

[*Text*]

quite conceivable that lady has been in the workforce for 10 years, 15 years. If she moves her job, goes to a new employer, and three months later is pregnant, I am concerned for the employer.

• 1730

What I like about Mr. Wenman's proposal is that by six-for-six or seven-for-seven, he is putting the financial burden, obligation and responsibility on the employer to treat with dignity someone who has been in his or her employment for some period of time.

The question I ask you, Mr. Minister, is if somebody has worked in your establishment for five years or ten years, then moves down the street to another plant and becomes pregnant at the end of three months, who should really be paying the cost? The employer who has had the services of this talented young lady for 10 years, or the person who had just hired her? You can see my point.

I would rather see no qualifications. The cost for this undeniable right of women should be borne not by a particular employer but by unemployment insurance. Otherwise you are unintentionally penalizing the employers who hired this very excellent person who has been in the work force for 15 years. She walks in the door and three months later, fortunately for her, she is having a child. It is that particular employer who has to bear the burden.

You might say it is leave of absence at a low cost. It seems to me the employer should have a greater responsibility. This is the only reason why what Mr. Wenman is formulating intrigues me a little bit. What you are really saying is that this young or middle-aged lady, whatever, has been a good and faithful employee for 10 years and now she is pregnant. That employer has a greater obligation to that lady than another if, by accident, she crosses the street and goes to work elsewhere. That is my point.

Mr. Ouellet: Well, Mr. Chairman, I quite understand the remarks made by Mr. Mackasey. I submit to him that, indeed, the former employer will pay a greater burden than the current employer. As you know, for the maternity leave it will be the Unemployment Insurance Commission that is going to pay. And the contribution to the Unemployment Insurance Commission will obviously have been paid by the employer who has employed this person for the last 10 years. So, in fact, he would be paying for that period.

It reinforces in my mind the argument that the qualification period should be as short as possible. You indicate the case of someone working . . . let us take your example—for 10 years somewhere who happens to change jobs, becomes pregnant and will be denied the maternity leave and the child care-leave because of a change of employment. Surely, in law, we cannot deal with all the exceptions, obviously. We have to have a law which is as general as possible. I submit that this period of three months is a responsible time.

Mr. Wenman: I would like to . . . again, from one of the witnesses last night. It was the . . .

Mr. Mackasey: CNTU?

[*Translation*]

convenance personnelle, à peine arrivés dans l'entreprise. Il est très concevable que cette femme ait travaillé pendant 10 à 15 ans. Si elle change d'emploi, change d'employeur, et tombe enceinte après trois mois, c'est ennuyeux pour l'employeur.

Ce qui me plaît dans la proposition de M. Wenman de six pour six ou sept pour sept, c'est qu'il fait retomber le fardeau financier, l'obligation et la responsabilité sur l'employeur. C'est à lui de traiter avec dignité quelqu'un qui est son employé depuis quelque temps.

Monsieur le ministre, si quelqu'un travaille dans votre affaire depuis cinq ou dix ans, puis va dans une autre usine et tombe enceinte après trois mois, qui doit payer? L'employeur qui a bénéficié des services de cette jeune femme talentueuse pendant dix ans ou celui qui vient de l'embaucher? Vous voyez ce que je veux dire.

Je préférerais qu'il n'y ait pas de conditions. Le coût de ce droit indéniable de la femme devrait être supporté non pas par un employeur en particulier, mais par l'assurance-chômage. Sinon, on pénalise inintentionnellement les employeurs qui ont embauché cette excellente personne qui travaille depuis 15 ans. Elle arrive, et trois mois plus tard, elle est enceinte, ce qui est très bien. Or, c'est l'employeur en question qui doit supporter ce fardeau.

Vous pouvez dire qu'il s'agit d'un congé à peu de frais. Il me semble que l'employeur devrait assumer une responsabilité plus grande. C'est la seule chose qui fait que la formule de M. Wenman m'intrigue un petit peu. Ce que vous dites en fait, c'est que cette femme jeune ou d'âge moyen est une bonne employée fidèle depuis dix ans, et qu'elle se trouve maintenant enceinte. L'employeur devrait se sentir des obligations plus importantes vis-à-vis de cette dame, même s'il arrive qu'elle aille travailler ailleurs. C'est tout.

M. Ouellet: Ma foi, monsieur le président, je comprends très bien les remarques de M. Mackasey. Je puis lui dire qu'en effet, l'ancien employeur paiera plus que l'employeur actuel. Comme vous le savez, pour le congé de maternité, c'est la Commission d'assurance-chômage qui va payer. La contribution à la Commission d'assurance-chômage devra évidemment être payée par l'employeur qui emploie cette personne depuis dix ans. Donc, en fait, il paierait pendant toute cette période.

Cela me confirme que la période d'admissibilité devrait être aussi brève que possible. Vous parlez du cas de quelqu'un qui travaille—prenons votre exemple—dix ans quelque part, et change tout d'un coup d'employeur, tombe enceinte et se voit refusée un congé de maternité et de garde d'enfant parce qu'elle a changé de travail. Il est évident que nous ne pouvons pas dans la loi traiter de toutes les exceptions. La loi doit être aussi générale que possible. J'estime donc que cette période de trois mois est raisonnable.

M. Wenman: En reprenant ce qu'a dit un des témoins d'hier, j'aimerais . . .

M. Mackasey: La Confédération des syndicats nationaux?

[*Texte*]

Mr. Wenman: Yes. They quoted the Quebec provisions which, in fact, on the other end went to the two-year arrangement. It sounded to me to be rather logical, because it assured, for someone who has worked for a period of time, job security. It assured job re-entry in a position in a comparable area, and so forth. It also assured it was not a specific cost or burden to the particular employer. In other words, this is what I think a woman wants in a workforce place and a man and those that are affected by these benefits. They want to know they have some option to give that child maybe special care. Every child requires a different level of care and every situation is a different level of care.

• 1735

I am saying maybe our drafting committee might even look at a longer end on the one side and a different measure for the qualifications. If someone works for me, or you, or any of us for, say, two years, somehow I feel a greater obligation and would probably want that person back in my workforce more . . .

Mr. Mackasey: Because she is trained.

Mr. Wenman: She is trained, and I do not have any problem with that. Now, if I hire someone with zero or one or two or three, I have not even oriented them, and then we get this cycle going. I think these ideas have been presented in the material.

I think a more flexible arrangement could in fact be arranged. That is why I wanted to discuss this generally, and then refer these proposed sections and these ideas to our drafting committee, along with a series of other recommendations to the sector that in fact we have that the women's groups worked on with us. Maybe then we can come back with a consensus that would avoid a long discussion on this detail or that detail, or should it be this number or that number.

Le vice-président: L'article 6 est réservé.

Mr. Wenman: Stood and referred to the working committee over the . . .

Mr. Hawkes: I think we need a little more discussion.

Mr. Wenman: A little more discussion before it is . . .

The Vice-Chairman: Mr. Wenman, when you refer to the working committee, do you mean the working committee of your party or the . . .

Mr. Wenman: No, I am talking about the . . .

Mr. Ouellet: It is a three-party drafting committee that will meet over dinner.

Mr. Wenman: That is right. I am suggesting my research staff, the Minister's research staff, and the research staff that we have here. They will listen to the discussion and see if they can come up with a better system that will take the best out of all the elements that have been presented to us.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, If that committee is going to draft, I think we have to give them some sense of what is worth drafting.

[*Traduction*]

M. Wenman: Oui. Ces témoins ont cité les dispositions québécoises qui prévoient une période de deux ans. Cela me semblait assez logique, car cela assure une certaine sécurité d'emploi à quelqu'un qui travaille depuis quelque temps. Cela lui permet de reprendre le travail dans un domaine comparable, etc.. Cela assure d'autre part qu'il n'y ait pas de coûts ou de fardeaux spécifiques pour un employeur en particulier. Autrement dit, c'est à mon avis ce que souhaite une femme qui travaille ainsi que tous ceux qui sont touchés par ces dispositions. On veut savoir que l'on a la possibilité de garantir à un enfant un traitement peut-être spécial sachant que toutes les situations diffèrent.

Peut-être que notre comité de rédaction pourrait même envisager les choses à plus long terme d'un côté et une mesure différente pour l'admissibilité. Si quelqu'un travaille pour moi, ou pour vous, ou n'importe qui d'entre nous pendant, par exemple, deux ans, j'estime que je lui dois quelque chose de plus, et je souhaite probablement que cette personne revienne travailler pour moi . . .

M. Mackasey: Parce qu'elle a été formée.

M. Wenman: Oui, et cela ne pose pas de problème. Donc, si j'engage quelqu'un de tout à fait nouveau, que je n'ai même pas orienté, le cycle se poursuit. Ce sont des idées qui ont été avancées.

Je crois que l'on pourrait en fait parvenir à une solution plus souple. C'est pourquoi je voulais en discuter de façon générale et soumettre ces suggestions d'article à notre comité de rédaction juridique ainsi qu'une série d'autres recommandations que nous avons élaborées avec les groupes féminins. Peut-être pourrions-nous parvenir à un consensus, qui permettrait d'abréger la discussion sur les questions de détails ou de chiffres.

The Vice-Chairman: Clause 6 stands.

M. Wenman: Réservé et renvoyé au comité de rédaction . . .

M. Hawkes: Je crois qu'il faut en discuter un peu plus.

M. Wenman: Oui, avant que . . .

Le vice-président: Monsieur Wenman, lorsque vous vous reportez ainsi au comité d'étude, parlez-vous du comité de votre parti ou du . . .

M. Wenman: Non, du . . .

M. Ouellet: Il s'agit d'un comité de rédaction qui se réunira pendant l'heure du dîner.

M. Wenman: C'est cela. Je pense que notre personnel de recherche, le personnel de recherche du ministre et le personnel de recherche du Comité, qui auront ainsi écouté la discussion, et pourront ensuite essayer de trouver un meilleur système à partir des éléments qui nous ont été présentés.

M. Hawkes: Monsieur le président, si le Comité doit rédiger quelque chose, je crois qu'il nous faut lui indiquer un peu ce qu'il faudrait rédiger.

[*Text*]

The Vice-Chairman: We are going to eat together.

Mr. Hawkes: Let me just try on a few things here. Mr. Mackasey shares our concern about . . .

Mr. Mackasey: I am not sure which concern you are asking me to share.

Mr. Hawkes: It is the one you were asking us to share, I thought. There is a concern running throughout a lot of the briefs—we have expressed it, and I think Mr. Mackasey has expressed it—that we are cancering a direct cost to a specific employer, and it would more fairly be a societal cost.

An hon. Member: Like unemployment.

Mr. Hawkes: You know, I am sitting here as someone who has owned more than one small business in my time. Having to carry a pension, a dental plan, and health care premiums for an employee who is gone for 41 weeks if you have only four employees to start with—or three or six—can hurt. Deputy ministers deal with millions of dollars and hundreds of staff, but the little guy out there, if it is one-third of his workforce that is on a 41-week leave, it can hurt.

Now if we, as a committee, are agreed that something needs to be done about that, we can ask our drafters over supper to do that. Are we agreed that we would like them to do something about that, to take the liability away from an individual employer?

Mr. Wenman: It is the economic liability we are talking about . . .

Mr. Hawkes: Yes.

Mr. Wenman: —not the social liability.

Mr. Mackasey: Personally, if it is based on the Minister's contribution I am impressed by it. Remove the three. Why three? Why not two? Why not six weeks; why not four weeks?

Mr. Hawkes: That is a different issue entirely.

Mr. Mackasey: It does not mean anything; it is silly. Excuse me for saying that, but what the hell, from day one we know our obligations to women in the workforce. We could not function in this country without women in the workforce. It is about bloody time that many of the barriers in the professional disciplines are disappearing. I do not want to appear that I am against something being contrary to my whole philosophy, as you know. But I am saying that if I had an employee working in my . . . , former lady or six-employee plant, who worked for me for ten years, was a good worker, as ladies are, and tended to be loyal and progressive and all the rest of it, I would want to do what was right for her. I would probably have an insurance plan that went beyond maternity benefits from unemployment insurance. I would be anxious to have her back. I would be encouraging her to come back because she would, by this time, have knowledge or skill that I could not buy or obtain from a stranger in fifteen more years. That is all I am saying.

[*Translation*]

Le vice-président: Nous allons dîner ensemble.

M. Hawkes: Permettez-moi d'essayer un certain nombre de choses. M. Mackasey partage notre inquiétude quant à . . .

M. Mackasey: Je ne sais pas quelle inquiétude vous voulez que je partage.

M. Hawkes: Je pensais que c'était l'inquiétude que vous nous demandez à nous de partager. Il s'agit de quelque chose que l'on retrouve dans bon nombre des mémoires, et je crois que M. Mackasey l'a bien exprimé. Nous faisons en effet ainsi retomber un coût direct sur un employeur particulier alors qu'il devrait plutôt s'agir d'un coût social.

Une voix: Comme le chômage.

M. Hawkes: Vous savez, j'ai été propriétaire de plus d'une petite entreprise dans ma vie. Devoir assumer un régime de pensions, un régime dentaire, un régime d'assurance-maladie pour un employé parti 41 semaines, lorsque l'on a seulement quatre employés—ou trois ou six—cela peut-être difficile. Les sous-ministres traitent de millions de dollars et de centaines de personnes, mais pour la petite entreprise, si c'est un tiers de son personnel qui est en congé pour 41 semaines, cela peut faire mal.

Si notre Comité convient donc qu'il faut faire quelque chose à ce sujet, nous pourrions demander aux légistes d'essayer de trouver une formule au cours du dîner. Est-il bien convenu que nous aimerions qu'ils essaient de dégager l'employeur particulier de cette responsabilité?

M. Wenman: Il s'agit là de la responsabilité économique . . .

M. Hawkes: En effet.

M. Wenman: . . . non pas d'une responsabilité sociale.

M. Mackasey: Personnellement, si c'est fondé sur la contribution du ministre, cela me semble bon. On supprime les trois mois. Pourquoi trois? Pourquoi pas deux? Pourquoi pas six semaines? Quatre semaines?

M. Hawkes: C'est une tout autre question.

M. Mackasey: Cela ne veut rien dire, c'est ridicule. Excusez-moi si je m'exprime ainsi mais il ne faut tout de même pas oublier que nous avons toujours su que nous avions des obligations vis-à-vis de la femme au travail. Le pays ne pourrait fonctionner si nous n'avions pas de femmes dans la population active. Il est à peu près temps que l'on fasse disparaître les barrières qui s'élèvent devant elles dans le monde professionnel. Je ne veux pas avoir l'air d'être contre quelque chose qui fait partie des principes que j'ai toujours défendus. Je dis simplement que si j'avais un employé qui travaillait pour moi . . . Si j'avais dans mon entreprise une employée qui travaillait pour moi depuis dix ans, travaillait bien, comme travaillent les femmes, et semblait fidèle, intéressée par son travail, etc., je voudrais me comporter avec justice vis-à-vis d'elle. Je lui offrirais probablement un régime d'assurance allant au-delà des prestations de maternité relevant de l'assurance-chômage. Je voudrais qu'elle revienne. Je l'encouragerais à revenir, car elle aurait alors acquis des connaissances ou compétences que je ne pourrais acheter ni

[*Texte*]

• 1740

I think that most of the concern of the enlightened employer—and dammit, some employers are enlightened—is not so much the cost; it is the dilemma. The dilemma of replacing that person for nine months only to find that at the end of nine months the lady, who, as far as he is concerned, has only been with him three months, theoretically . . . Where is his loyalty? He just spent nine months teaching someone else. These are practical problems. That is all I am saying.

Whereas if you are dealing with the approach to the employer, and I think that is what Mr. Wenman may or may not be getting at, but he is saying in effect, for goodness sake . . .

Le vice-président: Si je comprends bien, on a dit tout à l'heure qu'on pouvait réserver l'article 6 tel que modifié. On va reprendre toute cette discussion à notre retour après la pause. On pourrait passer à l'article 7. On va en discuter lors du *lunch* avec les trois comités.

Clause 6 as amended allowed to stand.

Mr. Ouellet: Yes, but the question that my friend just asked is a pertinent question. He is asking whether or not the people who are going to work on potential draft amendments are ready to accept the recommendation of the CNTU that we should have paid maternity leave. The answer is that this committee cannot deal with this.

It is a major financial commitment. I, as a Minister, do not have the authority from Cabinet to commit government expenditures, and members of this committee do not have the authority to move that type of amendment. They could, but I think a government, a responsible government, could not accept this.

Mr. Wenman: We concur with the Minister's opinion and the thrust of what he is saying, and I think that intention would be clear to our drafting committee.

The Vice-Chairman: It is stood as amended.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, this is my first chance at the clock. There are several items in here about which we do not have a general flavour of whether there is any support at all. One of the suggestions is that if more than one employer is involved, in the sense that the man works for one employer and the woman works for a different one, each of them be entitled to 24 weeks of child-care leave instead of having to split the 24. One of the suggestions from a witness is there. It came to us from other witnesses as a dilemma, that it is not clear and how do you decide it, and this kind of thing. Okay? Do we want our drafters to see if that situation can be clarified? Is that one of the things we want them to work on so that there is no confusion about that? If we do, what direction do we want them to go? Do we want them to go in the direction of guaranteeing the rights, the 24-week rights, to each? That is a suggestion.

[*Traduction*]

obtenir d'une étrangère avant 15 ans ou plus. C'est tout ce que je puis dire.

Je crois que pour l'employeur éclairé—et, non d'un chien, il y en a—ce n'est pas tellement le coût qui compte. Le dilemme pour eux est de remplacer cette personne pendant neuf mois alors qu'elle n'a travaillé pour lui que trois mois . . . Il passe neuf mois à former quelqu'un d'autre. Cela pose des problèmes d'ordre pratique. C'est tout ce que je veux dire.

Par contre, et je crois que c'est ce que M. Wenman essaie de dire, si l'on considère l'employeur . . .

The Vice-Chairman: If I am not mistaken, we said earlier that we could stand Section 6 as amended. We will resume all this discussion after the break. We could therefore go on to Section 7. We will discuss all this with the three committees over dinner.

L'article 6 tel que modifié est réservé.

M. Ouellet: Oui, mais la question que vient de poser mon ami est tout à fait pertinente. Il demande si les gens qui vont travailler à ces amendements sont prêts à accepter la recommandation de la Confédération des syndicats nationaux sur les congés de maternité payés. La réponse est que le Comité ne peut en traiter.

Il s'agit d'un engagement financier important. A titre de ministre, je n'ai pas reçu du Cabinet l'autorité d'engager des dépenses au nom du gouvernement, et les membres du Comité ne peuvent donc pas proposer ce genre d'amendement. Enfin, ils le peuvent, mais je ne crois vraiment pas qu'un gouvernement conscient de ses responsabilités puisse l'accepter.

M. Wenman: Nous sommes d'accord avec le ministre, et je crois que cela pourrait être dit très clairement à notre comité de rédaction.

Le vice-président: L'article est réservé tel que modifié.

M. Hawkes: Monsieur le président, c'est ma première occasion de prendre la parole. Il y a ici un certain nombre de points sur lesquels nous ne savons pas si le Comité est en général d'accord ou pas. On a dit que si cela concernait plus d'un employeur, en ce sens que l'homme pourrait travailler pour un employeur et la femme pour un autre, chacun peut avoir le droit à 24 semaines de congé de garde d'enfants plutôt qu'à 24 semaines en tout. C'est une suggestion faite par un des témoins, que d'autres témoins semblent avoir du mal à accepter. On ne sait pas trop comment procéder. Voulons-nous donc que les légistes voient si l'on peut préciser la situation? Est-ce une des choses auxquelles nous voulons qu'ils travaillent? Il ne faut pas qu'il y ait de confusion. Dans l'affirmative, dans quel sens souhaitons-nous qu'ils aillent? Souhaitons-nous qu'ils envisagent de garantir les droits, les droits à un congé de 24 semaines à chacun des parents? C'est une suggestion.

[*Text*]

Mr. Ouellet: The law, as it is written, is clear. They could share the 24 weeks. They cannot both take 24 weeks.

Mr. Dubois: I think, Mr. Minister, the researchers who follow all the hearings have something to say concerning the point that you mentioned, Mr. Hawkes, about the 24 weeks. They discuss mostly the number of months, twelve in place of three months. Can we say something about that, to clarify what all the groups said?

Ms Katharine Dunkley (Research Branch, Library of Parliament): I did not hear the implication from the witnesses that each parent could get 24 weeks. Were you suggesting that we look at that?

Mr. Hawkes: The National Action Committee on the Status of Women have a very specific amendment which they have proposed to us which would guarantee that right where more than one employer is involved. When the male works for one employer and the female for another, each of those people be given the 24 weeks. Is that a direction that we, as a committee, would like to go? Would we like the drafters to look at a wording that would accomplish that end?

• 1745

Mr. Wenman: There was a specific question also asked on the same line of the same question by the CBA. They asked a question I would like the Minister to answer. The question is: Can husband and wife be on leave at the same time from the same place of employment? And what about enforcement if in fact they work at different places? In other words, is it 24 and 24 from two different workplaces? Would the Minister clarify what the intention of the legislation is in those areas?

Mr. Ouellet: The intent of the legislation is basically to add to the mother a period of leave for child care. We acknowledge that in modern society there is a share of responsibility. Therefore the parents could decide to share the responsibility; this 24 weeks could be shared as the parents decide. Indeed, there is a mechanism that will have to be put in place and established, but I do not think we should legislate a straitjacket in this. I think it will be up to the parties involved to notify. We have clarified it in earlier clauses that permit—in fact not permit, but ask for—an advance notification of the leave. Therefore that decision would be made in the early stage. It would be subject to correction, but it is clearly established that it is a period of time that could be taken entirely by the mother, could be taken partially by the mother and partially by the father, or could be taken totally by the father.

The wording as it is does not allow the two parents to take together the 24 weeks. I do not think we should change the Bill; we should leave it as it is. It is already a significant step. If you bring in the possibility of both parents taking the 24 weeks, I think we would make the industries who have been consulted . . . we will have misled them in the process, because that was not the discussion we had during the consultation.

[*Translation*]

M. Ouellet: La loi, telle quelle, est claire. Les 24 semaines peuvent être partagées mais ils ne peuvent prendre chacun 24 semaines.

M. Dubois: Monsieur le ministre, je crois que les recherchistes qui ont suivi toutes nos audiences ont quelque chose à dire sur ces 24 semaines dont vous parlez, monsieur Hawkes. Il s'agit essentiellement du nombre de mois, de 12 plutôt que trois. Pourrait-on nous dire un peu plus précisément ce qu'ont dit tous les groupes?

Mme Katharine Dunkley (Direction générale de la recherche, Bibliothèque du Parlement): Je n'ai pas entendu les témoins déclarer que chaque parent devrait obtenir 24 semaines. Est-ce quelque chose que vous voudriez que nous étudiions?

M. Hawkes: Le Comité d'action nationale sur le statut de la femme a présenté un amendement très spécifique, qui garantirait ce droit lorsqu'il ne s'agit pas du même employeur. Lorsque l'homme travaille pour un employeur et la femme pour un autre, chacun pourrait obtenir 24 semaines. Est-ce également ce que souhaite notre Comité? Voulons-nous que les légistes travaillent à un amendement dans ce sens?

M. Wenman: L'Association des banquiers canadiens a également posé une question similaire. J'aimerais que le ministre y réponde. La voici: Le mari et la femme peuvent-ils être en congé au même moment lorsqu'ils travaillent au même endroit? Qu'en est-il s'ils travaillent à des endroits différents? Autrement dit, est-ce 24 et 24 auprès de deux employeurs différents? Le ministre peut-il préciser l'intention de la loi à ce sujet?

M. Ouellet: Il s'agit essentiellement d'ajouter à l'intention de la mère une période de congé pour s'occuper de son enfant. Nous reconnaissons que dans la société moderne, on partage les responsabilités. Ainsi, les parents pourraient décider de partager cette responsabilité; cette période de 24 semaines pourrait être partagée entre les parents. Il faudra en effet mettre un mécanisme en place, mais je ne crois pas que nous puissions mettre quelque chose de très strict dans la loi à ce sujet. Il appartiendra aux parties concernées de donner avis. Nous l'avons précisé dans d'autres articles qui permettent—ou plutôt stipulent qu'il faut donner préavis pour obtenir un tel congé. La décision doit donc être prise dès le début. Elle peut être modifiée, mais il est clairement établi que c'est une période de congé qui peut être prise, soit entièrement par la mère, soit partiellement par la mère et partiellement par le père soit encore entièrement par le père.

Le libellé actuel ne permet pas aux deux parents de prendre ensemble ces 24 semaines. Je ne pense pas que nous devions changer le projet de loi; il faut laisser l'article tel quel. C'est déjà une mesure très importante. Si vous permettez aux deux parents de prendre les 24 semaines, les industries qui ont été consultées pourront déclarer que nous les avons trompées car ce n'est pas ce dont il avait été question.

[*Texte*]

Mr. Wenman: Yes or no then: Can a husband and wife be on leave at the same time for 12 weeks each?

Mr. Ouellet: No.

Mr. Wenman: No, okay. This was a question that was asked by the bankers, and I am asking it to get the answer specifically here on the record.

Mr. Ouellet: Sure.

Mr. Wenman: What about enforcement if they work at different places? How do you manage that one, which would be the case most of the time?

Mr. Ouellet: That is a matter that has to be . . . because of the earlier clause we mentioned, there would have to be prenotifications. Indeed, that will have to be reviewed through their representative.

Mr. Wenman: Does that mean then that the father could apply for 24 weeks from his place of business, which would be a totally separate unit, and the mother could apply from her place of business for 24 weeks as well?

Mr. Ouellet: That could happen, but it is clearly then a case of cheating, and the person who is doing it could be in contravention of an Act. You know, there are all kinds of laws that exist that are cheated. Clearly, the operations of these proposed sections will be policed by the employers themselves. They will want to know who is taking advantage of it and how. They will clarify this; they will check it.

• 1750

Mr. Wenman: Who will check and verify this?

Mr. Ouellet: The employer. If you have a man working for you . . .

Mr. Wenman: You mean one employer has to get together with the other employer?

Mr. Ouellet: If you have a man working for you who sends you a notification saying that his wife has had a baby and, according to the Canada Labour Code, he wants to take leave of absence for 24 weeks to take care of his child and will be away from such and such a date to such and such a date. You will say to him that you will check. As an employer, you would verify the circumstances. And if it turned out that both the father and the mother were taking advantage of it, there would be disciplinary procedures against the father for taking undue advantage of this possibility of sharing child care.

Mr. Wenman: Do you think that you would really have the capacity to check this through for your own staff, for all of the people here? And do you know that this one is married to this one or whose husband works over here and these kinds of things? Do you think that is realistic?

Mr. Ouellet: You know, there are personnel divisions in every company which take care of all kinds of requests by their employees. There are procedures that exist and, obviously, we are talking about exceptional cases. I was looking at the figures on maternity. They might generate encouragement but our figures are pretty slim and are going down.

[*Traduction*]

M. Wenman: Alors, c'est oui ou non: le mari et la femme peuvent-ils être en congé en même temps pendant 12 semaines?

M. Ouellet: Non.

M. Wenman: Non, d'accord. C'est la question qu'avaient posée les banquiers, et c'est pourquoi je vous demandais une réponse précise aujourd'hui.

M. Ouellet: D'accord.

M. Wenman: Et s'ils travaillent à différents endroits? Que répondez-vous à cela car c'est la situation la plus fréquente?

M. Ouellet: Étant donné l'article dont il était question, il faudrait des préavis. En fait, cela devra être examiné avec leur représentant.

M. Wenman: Cela signifie-t-il alors que le père pourrait demander 24 semaines où il travaille, s'il s'agit d'une entreprise totalement différente, et que la mère pourrait également demander 24 semaines?

M. Ouellet: C'est possible mais ce serait vraiment là de la tricherie, et les coupables seraient alors en infraction. Vous savez il y a des tas d'exemples d'infractions aux lois. Il est très clair que ce sont les employeurs eux-mêmes qui devront veiller au respect de ces articles. Ils voudront savoir qui en profite et comment. C'est eux qui préciseront, qui vérifieront.

M. Wenman: Qui vérifiera et précisera?

M. Ouellet: L'employeur. Si vous avez quelqu'un qui travaille pour vous . . .

M. Wenman: Vous voulez dire qu'un employeur doit communiquer avec l'autre employeur?

M. Ouellet: Si vous avez quelqu'un qui travaille pour vous et vous avise que sa femme a eu bébé, et qu'au terme du Code canadien du Travail, il demande un congé de 24 semaines pour s'occuper de son enfant, et sera donc absent de telle à telle date, vous lui répondrez que vous allez vérifier. Vous vérifierez ainsi les circonstances et, si vous vous apercevez que le père et la mère se prévalent de cet article, des mesures disciplinaires peuvent être prises contre le père, qui profite indûment de cette possibilité de partager la responsabilité de la garde de l'enfant.

M.Wenman: Pensez-vous vraiment que l'on pourra vérifier cela pour son propre personnel, pour tous les intéressés? Et savez-vous qu'un tel est marié à une telle ou que le mari travaille ici ou là, etc.? Pensez-vous que cela soit réaliste?

M. Ouellet: Vous savez, il y a des divisions du personnel dans toutes les sociétés, et qui s'occupent de tas de demandes présentées par leurs employés. Il existe certaines dispositions, et, de toute manière, ce dont nous discutons ici est vraiment exceptionnel. Je regardais les chiffres des congés de maternité.

[*Text*]

Mr. Wenman: The workforce is getting older.

Mr. Mackasey: Mr. Minister, could I ask a question in here, a related question, if I may?

Mr. Wenman: Go ahead.

Mr. Mackasey: I am very pleased that you are including both parents—fathers as well—because there is the question of adopted children. What I do not quite understand, if I may, is why the father and mother cannot take time off together. What is the logic?

Mr. Minister, why can a father and mother not be off at the same time? What is the logic behind that? What is the reasoning?

An hon. Member: It is the care of the child.

Mr. Ouellet: Well, what we are bringing in this legislature is a part of the maternity leave period. We are adding child care leave, and obviously we are saying that, first of all, it is reasonable to think that the mother will use a good portion of that period.

However, in modern society there is more and more sharing of responsibility in the family. And because there are more and more women in the labour force, women who have a career and want to protect their position in the labour forces, there is a sharing of responsibility for the children.

This legislation acknowledges this new dimension in society and allows additional leave for child care not only to mothers but also to fathers. Not both at the same time; the woman could be replaced by her husband.

Mr. Mackasey: Mr. Minister, I am with you all the way. I just want to make a last point. I think the best judge of whether the husband and wife should be home together or at various intervals should be the husband the wife. That is my view. Every home has a different problem. If you have four or five children at home and your wife is not well and she has just had a child, she might feel a hell of a lot better if her husband was home with her—once you have adopted the philosophy that the father is entitled to leave as well. That is all I am saying.

• 1755

Mr. Wenman: I would like to support Mr. Mackasey's contention, because the reality of the situation in most cases will be that most working wives and husbands in two-income families are not going to take off 41 weeks anyway, the wife or the husband. In fact, what would be required, in my own situation or, I would think, anybody's here, would be that when a wife comes home with the child from the hospital she needs rest, she needs help then.

Most people, I would think, would want to take off only a week or so, at the most, or two weeks or three weeks, and then get back to their employment, both of them, as quickly as

[*Translation*]

Peut-être que cela encouragera un peu les parents à avoir des enfants, mais nos chiffres sont assez maigres et ils diminuent.

M. Wenman: La population active vieillit.

M. Mackasey: Monsieur le ministre, puisje poser une question connexe?

M. Wenman: Allez-y.

M. Mackasey: Je suis très heureux que vous incluiez les deux parents, les pères aussi, car il y a la question des enfants adoptés. Ce que je ne comprends pas très bien, c'est pourquoi le père et la mère ne peuvent pas prendre congé ensemble. Quelle est la logique derrière cela?

Monsieur le ministre, pourquoi un père et une mère ne peuvent-ils pas être en congé au même moment? Quelle explication donnez-vous?

Une voix: Il s'agit de s'occuper de l'enfant.

M. Ouellet: Ma foi, nous ajoutons dans ce projet de loi un congé qui s'ajoute au congé de maternité. Il s'agit du congé de garde d'enfants, et il est évident que nous déclarons tout d'abord qu'il est raisonnable de penser que la mère en utilisera une bonne partie.

Toutefois, dans la société moderne, on partage de plus en plus les responsabilités familiales. Étant donné d'autre part qu'il y a de plus en plus de femmes dans la population active, les femmes qui ont une carrière et veulent la protéger sont portées à partager la responsabilité de leurs enfants avec leur mari.

Ce projet de loi reconnaît cette nouvelle dimension dans la société, et permet un congé supplémentaire pour que non seulement les mères mais également les pères puissent s'occuper des enfants. Pas les deux en même temps cependant; la femme peut être remplacée par son mari.

M. Mackasey: Monsieur le ministre, je comprends tout à fait ce que vous voulez dire. J'aurais cependant une dernière chose à dire. À mon avis, ceux qui sont les mieux à même de juger si le père et la mère devraient être ensemble à la maison ou non sont bien les intéressés eux-mêmes. Les problèmes sont différents dans chaque famille. Si vous avez quatre ou cinq enfants à la maison, et que votre femme ne va pas bien et vient d'accoucher, elle pourrait se sentir beaucoup mieux si son mari était avec elle quand on sait que le père a également le droit à un congé.

M. Wenman: Je suis d'accord avec M. Mackasey car ce qui se passe en réalité, c'est que la plupart des femmes ou des hommes dans les familles à deux revenus ne prendront pas 41 semaines de toute façon. En fait, il faut donner la possibilité à la femme, lorsqu'elle revient de l'hôpital avec l'enfant, de se reposer, elle a besoin qu'on l'aide.

J'ai l'impression que la plupart des gens ne prennent qu'une semaine, deux ou trois au plus et retournent ensuite travailler tous les deux, le plus vite possible; c'est généralement ce que

[*Texte*]

possible; that is usually the situation. I think that is unfortunate for families when it happens. So I think Mr. Mackasey is very correct in saying that kind of flexibility should be allowed.

Mr. Mackasey: The voice of experience, Mr. Wenman. It is not only modern society that has had responsibilities or met them; we raised a few children of our own.

Mr. Wenman: That is right.

Mr. Hawkes: Is the Minister willing to let people consider that kind of drafting, where they could go together, over the supper hour?

Mr. Ouellet: Yes, of course.

Mr. Hawkes: I have two more things, if we can get them on before 6.00 p.m. One of the issues raised, more than once, was the rights for the replacement employee relative to this section of the Bill. Somebody goes on this leave, anywhere up to 41 weeks; she has to have certain things protected for her. What is the legal situation of the person who replaces her, *vis-à-vis* the same benefits? That was brought to us as a situation with not much clarity attached to it.

Mr. Ouellet: Of course, there is none. What we are protecting is the right and the position of an employee who, because of pregnancy, goes away. Here we are in the area of maternity leave and protection for this person who has every right to advance in her career. We want to protect her right and her aspirations. If, at the same time, we are to take care of all the other angles, we will never implement this first objective.

These people who are coming as replacements are, like any other replacement who happens to come for a short period of time, lucky enough, under the current economic situation. There are a lot of people available who will be happy to fill in. Chances are that, because they are in, they get the training and might stay. But I think it would be very difficult, impossible, in reality, to impose on the employers the obligation to retain these new employees.

Mr. Hawkes: You see, the situation I am concerned about is if you have a small business that has one bookkeeper.

Mr. Ouellet: I beg your pardon?

Mr. Hawkes: If you have a small business with one bookkeeper, and that one bookkeeper is eligible and takes the leave, the replacement employee then could potentially become eligible to take the leave, and then the leave is over. Which of those two employees is entitled to the one job? The one who had it first or the one who had it second, and is that clear in law, and should we make it clear?

Mr. Ouellet: The one who had it first. It is clear. That is the . . .

Mr. Hawkes: Is it clear, in your view?

Mr. Ouellet: Well, it is clear in the Bill.

Mr. Hawkes: Is it clear in your head, or is it clear in the drafting?

[*Traduction*]

l'on voit, et c'est regrettable. Je pense donc que M. Mackasey a raison lorsqu'il dit qu'il faut introduire cette souplesse.

M. Mackasey: C'est la voix de l'expérience, monsieur Wenman. Il n'y a pas que la société moderne qui ait des responsabilités et qui s'en acquitte; nous aussi avons élevé quelques enfants.

M. Wenman: C'est bien vrai.

M. Hawkes: Le ministre serait-il disposé à accepter quelque chose de ce genre, et permettre aux rédacteurs de rédiger un texte pendant l'heure du dîner?

M. Ouellet: Oui, bien sûr.

M. Hawkes: Il y a deux autres points que j'aimerais soulever, si nous en avons le temps avant 18 heures. L'un des problèmes qui a été évoqué à plusieurs reprises ici sont les droits des employés qui remplacent ceux qui partent en congé de maternité. Une employée peut prendre jusqu'à 41 semaines de congé de maternité, son emploi est protégé. Quelle est la situation juridique de la personne qui la remplace, est-elle protégée également? Cela semble manquer de clarté.

M. Ouellet: Son emploi n'est évidemment pas garanti. Nous protégeons ici les droits et l'emploi d'une employée qui ne peut travailler pour cause de grossesse. Il s'agit ici de prévoir des congés de maternité, et de protéger ces femmes qui ont tout autant que les autres le droit de suivre une carrière. Nous voulons protéger ses droits et ses aspirations. S'il fallait tenir compte de toutes les autres considérations, nous n'atteindrions jamais le premier objectif.

Ces personnes qui sont recrutées en tant que remplaçants ne le sont évidemment que pour une courte période, mais, dans la situation économique actuelle, ce n'est déjà pas si mal. Il y a beaucoup de gens disponibles qui seront ravis de l'occasion, d'autant plus qu'ils pourront acquérir une formation, et peut-être même rester dans l'entreprise. Il me paraît toutefois extrêmement difficile, sur le plan pratique, d'imposer aux employeurs de conserver ces employés nouveaux.

M. Hawkes: Voyez-vous, la situation à laquelle je pense, c'est celle d'une petite entreprise qui n'a qu'un seul comptable.

M. Ouellet: Je vous demande pardon?

M. Hawkes: Une petite entreprise qui emploie un seul comptable, il s'agit d'une femme qui tombe enceinte et prend son congé de maternité. Il se pourrait également que la remplaçante tombe enceinte à son tour, et prenne aussi un congé de maternité. Laquelle des deux aura alors droit à cet emploi? Celle qui est tombée enceinte la première ou celle qui est tombée enceinte la deuxième? Est-ce que c'est clair dans la loi?

M. Ouellet: C'est la première qui tombe enceinte, c'est évident. C'est ce que . . .

M. Hawkes: À votre avis, c'est clair?

M. Ouellet: Oui, c'est clair dans le projet de loi.

M. Hawkes: Est-ce que c'est clair dans votre tête, ou est-ce que c'est clair dans le texte?

[*Text*]

Mr. Ouellet: No, no, it is clear in the law that you have there.

Mr. Hawkes: Okay. So every employer's group which brought that to us as a dilemma is misreading the law.

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Hawkes: That you brought to us. Can you show me which proposed section, which lines on which page make it clear?

Mr. Ouellet: What?

Mr. Hawkes: Show me which page and which lines make it clear.

Mr. Ouellet: Well, it makes it clear that the person who comes in to work . . . There are no rights drafted in this law for the person who comes in. But there is a proposed section that protects . . . They are right there, proposed Sections 59.51 and 59.52.

• 1800

Mr. Ouellet: What we are dealing with is the right of the employee. Women who go away on maternity leave, that is what we are dealing with. We are not dealing at all with the person who replaces this employee.

Mr. Hawkes: You see, I am a little confused. My friend here is the bookkeeper and takes leave. I come in and I have the job of the bookkeeper.

Mr. Ouellet: Your friend does not take leave.

Mr. Hawkes: What?

Mr. Ouellet: No, he does not take the leave.

Mr. Hawkes: Why does he not?

Some hon. Members: It is the female who . . .

Mr. Ouellet: He could take the 24 weeks after his wife got . . . Yes, all right.

Mr. Hawkes: I come and I compete and I get the job. Now I am the bookkeeper.

Mr. Ouellet: Yes, but you are there temporarily.

Mr. Daniels: You may be a term employee, sir, or if you are in a large organization, there may be enough turnover so you can be a permanent employee, in which case you have the same rights. None of that needs to be made clear in the law; that depends on employment policy.

Mr. Hawkes: Let us say I am a 41- week employee and now I want leave. I am entitled to it at the 20 . . .

Mr. Daniels: No, you will not, sir, not if you are hired as a term employee under non-permanent . . . The condition depends very much on the employer in that case.

Mr. Hawkes: Where in what I have here called Bill C-34 does it specifically exclude that replacement employee from these benefits?

[*Translation*]

M. Ouellet: Non, non, c'est très clair dans le projet de loi que vous avez sous les yeux.

M. Hawkes: Bien. Ainsi donc tous les employeurs qui nous ont soumis ce dilemme ne comprennent pas la loi.

M. Ouellet: Oui.

M. Hawkes: Pouvez-vous me montrer l'article en question, me dire à quelle ligne de quelle page cela se trouve?

M. Ouellet: Quoi donc?

M. Hawkes: Montrez-moi la page et la ligne où cela est dit.

M. Ouellet: Eh bien, il est dit clairement que la personne qui vient travailler . . . Cette loi ne contient aucune garantie d'emploi dans le cas du remplaçant. Mais il y a un article qui protège . . . Voilà, c'est ici, article 59.51 et 59.52.

M. Ouellet: Ce dont il est question ici, c'est le droit de l'employée, de la femme qui prend un congé de maternité. Il ne s'agit pas du tout de la personne qui remplace cette employée.

M. Hawkes: Voyez-vous, je suis un peu dérouté. Mon ami ici le comptable part en congé. J'arrive et j'occupe donc le poste de comptable.

M. Ouellet: Votre ami ne prend pas le congé.

M. Hawkes: Comment?

M. Ouellet: Non, il ne prend pas le congé.

M. Hawkes: Pourquoi pas?

Une voix: C'est la femme qui . . .

M. Ouellet: Il pourrait prendre les 24 semaines après l'accouchement de sa femme . . . Oui, d'accord.

M. Hawkes: J'arrive, je me présente et on me donne le poste. Je suis donc maintenant le comptable.

M. Ouellet: Oui, mais vous n'êtes là que temporairement.

M. Daniels: Soit que vous êtes un employé temporaire, soit que vous travaillez dans une grosse entreprise, il y a peut-être suffisamment de roulement pour que vous obteniez un poste permanent, auquel cas vous avez les mêmes droits que les autres. Rien de cela n'a besoin d'être précisé dans la loi, c'est une question qui relève de l'entreprise concernée.

M. Hawkes: Disons que je suis engagé pour 41 semaines, et que je demande alors congé. J'y ai droit au bout de 20 . . .

M. Daniels: Non, pas si vous êtes recruté à titre temporaire en tant qu'employé non permanent . . . Tout dépend alors de l'employeur.

M. Hawkes: Où donc, dans ce projet de loi C-34 que j'ai sous les yeux, les employés remplaçants sont-ils exclus de cette disposition?

[*Texte*]

Mr. Ouellet: That is because there is no mention of it. Nowhere is there mentioned his rights as a term employee.

Mr. Hawkes: These rights apply to employees. I keep seeing the words "every employee who". Who is defining employee?

Mr. Daniels: Sir, if you were hired without comment on . . . Take your situation. You are just hired off the street and nobody tells you you are term or not term, then you are covered this way. But if your situation comes out, I doubt very much if the employer who hired you for the 41 weeks would tell you that you are anything other than a temporary fill-in. When you get hired on special conditions like that, then you fall into a category, which in the case of the Government of Canada, term employees do not operate on the same grounds, as you know. Large employers normally have a capacity to roll over employees, so you probably find everybody was regular, in which case this would also apply to you.

With respect, I simply do not see that there is an issue in there to be filled out; or to put it another way, if we cover the second-generation employee, is the implication that we have to worry about the replacement of the replacement, etc.? I think in its generality it is clear. Certainly nothing from counsel or Justice would suggest we have an ambiguity on that.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, on the same point, what I think my colleague is trying to say is there could be rather a grave injustice here in the intention you have stated. Let us take this case. A person comes to work for you in your company. She works three months. She works for you for three months; she is pregnant; she asks and qualifies for the full stint of the leave, which is 41 weeks. Another person then comes in and works for you for 41 weeks, which is just about one year. During that year after six, or seven, or eight, or nine months she becomes pregnant. She has no benefits. It is not fair to her, the second employee. You are saying she is excluded from the benefit by her contract.

Mr. Daniels: She may be. If she is hired as a contract employee, and the contract does not specify, then she will be. If she is not, but comes in as just a regular employee, as well she might, then she, too, would have that benefit.

Mr. Wenman: So you need another whole set of contract employees versus regular employees.

Mr. Daniels: Not necessarily. Why would you?

Mr. Wenman: If you have three or four employees and you have to take one . . . it has a problem with working and if there is an injustice there, I cannot see the injustice. If one woman contributes 41 weeks of work to the employer and another one contributes three months, and the one with the three months gets the greater benefit than the one with the 41 weeks, it does not seem fair.

[*Traduction*]

M. Ouellet: Il n'en est fait mention nulle part, nulle part ne mentionne-t-on qu'ils ont des droits en tant qu'employés temporaires.

M. Hawkes: Ces droits s'appliquent aux employés. Je vois partout le terme «tout employé qui». Qui définit ce qu'est un employé?

M. Daniels: Monsieur, si vous avez été recruté sans . . . Prenez votre exemple. Si on vous engage sans autre forme de procès, et que personne ne vous dise que c'est à titre temporaire, alors vous êtes couvert. Mais je doute beaucoup qu'un employeur qui vous engage pour 41 semaines ne vous dise pas que c'est à titre de remplaçant temporaire. Si on vous recrute dans des conditions particulières comme celles-ci, vous entrez dans une catégorie d'employés donnée, et vous savez que dans la Fonction publique fédérale, les employés temporaires ne disposent pas des mêmes droits. Les gros employeurs ont généralement une rotation suffisamment rapide si bien que tout le monde se trouve être employé permanent, auquel cas ces dispositions s'appliqueraient également à vous.

Franchement, je ne vois pas où est le problème; ou alors, si nous devons mentionner également l'employé de deuxième génération, où va-t-on s'arrêter, est-ce qu'il ne faudra pas aussi s'inquiéter du remplaçant du remplaçant etc.? Je crois que c'est clair et aucun de nos juristes n'y voit d'ambiguité.

M. Wenman: Monsieur le président, ce que veut dire mon collègue ici, c'est que l'on risque de créer une grave injustice. Prenons un exemple. Une personne vient travailler dans votre entreprise. Elle travaille trois mois, tombe enceinte et demande à prendre la totalité du congé prévu, c'est-à-dire 41 semaines. Une autre personne arrive et travaille pour vous pendant ces 41 semaines, c'est-à-dire près d'un an. Après six, sept, huit ou neuf mois, elle tombe enceinte. Elle n'a droit à rien. Ce n'est pas juste pour elle, pour cette deuxième employée. Vous dites que, de par son contrat, elle n'a pas droit au congé de maternité.

M. Daniels: Peut-être que si. Si elle est recrutée à titre contractuel et que le contrat n'indique pas de durée précise, alors elle sera couverte. Si elle est recrutée en tant qu'employée ordinaire, comme cela est fort possible, alors elle aura également droit au congé.

M. Wenman: Il faut donc prévoir toute une catégorie d'employés contractuels, par opposition aux employés réguliers.

M. Daniels: Pas nécessairement. Pourquoi?

M. Wenman: Si vous avez trois ou quatre employés, il faut en prendre un . . . Si une femme apporte 41 semaines de travail à son employeur et une autre ne contribue que trois mois, c'est celle de trois mois qui a des droits plus grands que celle qui a travaillé 41 semaines, et cela ne paraît pas juste.

[*Text*]

• 1805

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, what I want to say is that the purpose of this legislation is to allow people to pursue a career without being disadvantaged because of pregnancy. In other words, the purpose of this legislation is to acknowledge that there are women in the workforce who should not be penalized because of their absence for maternity.

Indeed, the purpose of this is to allow them to come back into the same position, to continue their career, to have all the advantages they would have had in the first place, and to pursue their permanent employment. Now, if you are talking about the substitute who comes in to fill the job while the permanent person is away, you know it is a different . . .

Mr. Wenman: That is what I am talking about.

Mr. Ouellet: Well, if that is what you are talking about, you have to treat these people differently. Because, obviously, if you establish a system as equal for permanent employees as for substitute employees . . . I see your interest in the cause, but let us cross the first hurdle and we will come back to the second hurdle at a later stage.

Mr. Wenman: Well, I think you might be hurting the weakest of the two people, because in all probability the one who comes in is the younger woman and she becomes pregnant in the second case during that period of time.

Mr. Ouellet: Yes. But what do you suggest? That we do nothing for the first one?

Mr. Wenman: If she is a temporary worker, she probably has the greatest need. What I am saying is that you should find a course of equity here.

The Vice-Chairman: Order!

Mr. Wenman: And the course of equity probably relates to the three-month qualification period, when you get right down to it. That is probably where your problem is in this proposed section. I think that is where you should have a look to make sure there is equity and consistency there.

Le vice-président: Je pense qu'on devrait maintenant suspendre la séance. Ajourne-t-on jusqu'à 19h30 ou jusqu'à 20h00?

An Hon. Member: 7.30 p.m.

Mr. Wenman: Eight o'clock.

Le vice-président: Il faut penser aussi qu'on a demandé au comité de rédaction de se réunir. Il faut que ces gens-là mangent aussi. Il faut penser . . .

Mr. Wenman: That is why we must give them at least two hours to do this initial work.

Mr. Ouellet: Where do you want to meet? I could suggest that we come to my office, if you want and we will order some food and work there.

Mr. Mackasey: And you will pay for the food?

Mr. Wenman: This will be the difference.

An Hon. Member: Will it be hot food?

[*Translation*]

M. Ouellet: Monsieur le président, ce que je veux dire est que l'objectif de cette disposition est de permettre aux femmes d'avoir une carrière sans qu'une grossesse ne les pénalise. Autrement dit, il s'agit de faire en sorte que les femmes qui travaillent ne soient pas pénalisées par leur absence pour cause de maternité.

Il s'agit de leur permettre de retrouver leur emploi, de poursuivre leur carrière, de conserver leur emploi permanent avec les mêmes avantages qu'elles auraient eus autrement. Si maintenant vous parlez du remplaçant qui occupe cet emploi pendant que son titulaire est en congé de maternité, cela est un problème différent . . .

M. Wenman: C'est justement de cela que je parle.

M. Ouellet: Si c'est de cela que vous parlez, il faut traiter ces employés-là différemment. A l'évidence, si l'on instaure le même système pour les employés temporaires que pour les employés permanents . . . Je comprends votre intérêt mais franchissons d'abord le premier obstacle, nous verrons bien ensuite.

M. Wenman: En fait, je crois que vous faites du tort au plus faible des deux car, en toute probabilité, la remplaçante sera plus jeune que la titulaire, et a plus de chance de tomber enceinte durant cette période.

M. Ouellet: Oui. Mais que proposez-vous? Que nous ne donnions rien à la première?

M. Wenman: Si elle est employée temporaire, c'est probablement elle qui a les plus gros besoins. Je dis qu'il faudrait trouver une solution équitable.

Le vice-président: À l'ordre!

M. Wenman: Et, au bout du compte, le problème se situe au niveau de la période d'admissibilité de trois mois. C'est là qu'est le problème. Il faudrait revoir cela et trouver quelque chose de plus équitable et de plus cohérent.

The Vice-Chairman: I think we should know call for a suspension of the meeting. Should we adjourn until 7.30 p.m. or until 8.00 p.m.?

Une voix: Dix-neuf heures trente.

M. Wenman: Vingt heures.

The Vice-Chairman: Let us not forget that we have asked the drafting committee to meet. These people also need to eat. We must . . .

M. Wenman: C'est pourquoi il faut leur donner au moins deux heures pour faire ce travail initial.

M. Ouellet: Où voulez-vous vous réunir? Je pourrais vous proposer de venir à mon bureau, si vous voulez, et nous pourrions commander alors quelque chose à manger et travailler en même temps.

M. Mackasey: C'est vous qui allez payer le repas?

M. Wenman: Cela fera toute la différence.

Une voix: Est-ce que ce sera un repas chaud?

[*Texte*]

Mr. Ouellet: Will you come? Are you available?

Mr. Murphy: I am. I have heard two different committees being talked about here. I am not sure what Mr. Wenman is suggesting. At one time he talked about a group of researchers and assistants; at another time you talked about representatives of the three parties. Which committee are you talking about?

Mr. Wenman: Actually, we are working here on the broader concepts and I was thinking more of trying to see if we could not find something technical from the people that have been listed . . . I was not thinking, initially, of yourself, Rod, myself and Jim.

I was thinking in terms of our drafters who have heard this. But, actually, I would say from the discussion I have now heard that I think it is going to be difficult for them to come up with something. But I want them to try and amass the various suggestions which have been brought forward to find out if some compromise can be found. In other words, do we need to amend? Is there some . . .

Mr. Ouellet: Look, I do not think you could ask my officials to make decisions on behalf of the government. Basically, if you have an amendment in mind . . .

Mr. Mackasey: That is right.

Mr. Ouellet: —show it to me and I will tell you whether I can accept it or not. We will work on the amendment and we will accept it or we will reject it. That is why I suggest that I be there. I am really the only person having a mandate from the government to deal with this legislation. I am in the position to sit down with your drafters and your people to look at the amendment and say this is okay or not okay. And I think we will save a lot of time by dealing directly with your people.

• 1810

Mr. Mackasey: What you are saying, Mr. Minister, is that there is no use wasting time on drafting a policy which may not be acceptable in the final analysis.

Le vice-président: On devrait suspendre la séance jusqu'à 20 heures.

Mr. Mackasey: They will work all night and draft something that we can agree to.

Mr. Marceau: They can draft what we would vote on.

An Hon. Member: That is right.

Mr. Mackasey: So let us get the policy adopted and the drafters will work.

Mr. Wenman, it would be very useful if you were to meet with the Minister and discuss policy drafting in an academic . . .

Mr. Wenman: I think that is coming a little closer to it. If we could just see where we are going generally . . . because I think that it is not ready yet for the drafters to take it. There

[*Traduction*]

M. Ouellet: Viendrez-vous? Êtes-vous disponible?

M. Murphy: Je le suis. J'ai entendu parler de deux comités différents. Je ne sais pas trop ce que M. Wenman propose. Il a parlé, à un moment donné, d'un groupe de documentalistes et d'assistants; à un autre moment, vous avez parlé des représentants des trois partis. De quel comité parlez-vous?

M. Wenman: De fait, nous travaillons ici sur les grands concepts et je pensais que peut-être les spécialistes pourraient trouver des solutions techniques . . . Je ne pensais pas, à l'origine, à vous-même, à Rod, à moi-même et à Jim.

Je pensais plutôt aux rédacteurs qui ont suivi notre discussion. Mais, effectivement, je conviens maintenant qu'il serait difficile pour eux de trouver une solution. J'aimerais quand même qu'ils essaient de rassembler les diverses opinions qui ont été émises afin de voir si un compromis ne serait pas possible. Autrement dit, faut-il amender? Y a-t-il . . .

M. Ouellet: Voyons, vous ne pouvez pas demander à mes fonctionnaires de prendre des décisions au nom du gouvernement. Si vous avez un amendement précis à proposer . . .

M. Mackasey: C'est bien vrai.

M. Ouellet: . . . montrez-le moi, et je vous dirai si je peux l'accepter ou non. Nous y travaillerons et nous l'accepterons ou nous le rejetterons. C'est pourquoi je me proposais de venir. Je suis de fait le seul qui soit mandaté par le gouvernement pour prendre des décisions concernant cette loi. Je peux m'asseoir avec vos rédacteurs et vos gens, regarder l'amendement et dire s'il convient ou non. Je pense que cela nous ferait gagner beaucoup de temps.

M. Mackasey: Ce que vous voulez dire, monsieur le ministre, c'est qu'il ne sert à rien de perdre son temps à élaborer une politique qui ne sera peut-être pas acceptable au bout du compte.

The Vice-Chairman: We should adjourn until 8 o'clock this evening.

M. Mackasey: Ils travailleront toute la nuit pour rédiger quelque chose sur quoi nous pourrons nous mettre d'accord.

M. Marceau: Ils pourront rédiger les libellés qui seront mis aux voix.

Une voix: C'est exact.

M. Mackasey: Alors, adoptons la politique et les rédacteurs se mettront à la tâche.

Monsieur Wenman, ce serait très bon que vous rencontriez le ministre, et que vous discutiez de l'élaboration de politique de façon assez sérieuse . . .

M. Wenman: Je pense qu'on se rapprocherait ainsi un peu plus de la solution. Si nous pouvions avoir une idée de la direction dans laquelle nous nous dirigeons en général—car je

[*Text*]

may be another phase, although perhaps there could be a small drafting committee meeting on other aspects.

We have double amendments in some cases. You have amendments proposed. We have amendments that we have proposed. Well, let us just accept one of those. They could probably handle the ones on which there is mutual agreement through the process. So if we just take the work that I have here and have a small group there . . .

Mr. Ouellet: Let us see what you have. I think the minimum you should give, according to the NDP . . .

Clause 6 as amended agreed to.

The Vice-Chairman: We will meet again at 8.00 p.m. The meeting is adjourned.

[*Translation*]

ne pense pas que nous soyons déjà arrivés au point où les rédacteurs doivent prendre les choses en main. Il se peut qu'il y ait encore une autre étape, mais un petit comité de rédaction pourrait peut-être se réunir pour discuter de certains autres aspects.

Dans certains cas, nous nous trouvons avec des doubles amendements. Vous, vous avez proposé des amendements, et nous aussi. Acceptons-en un. Les rédacteurs pourraient sans doute s'occuper des amendements sur lesquels nous sommes d'accord. Si nous pouvions prendre ce que j'ai ici devant moi et si petit groupe . . .

M. Ouellet: Voyons ce que vous avez. Je pense que le minimum que vous devriez prévoir, selon les Néo-démocrates . . .

L'article 6 est adopté tel qu'amendé.

Le vice-président: Nous reprendrons à 20 heures. La séance est levée.

• 2014

Le vice-président: À l'ordre!

Nous continuons l'étude article par article du projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière.

M. Dubois: Monsieur le président, je m'excuse de vous interrompre, mais avant d'aller plus loin . . .

Le vice-président: On revient à l'article 6?

M. Dubois: Oui. On me dit que le comité qui s'occupe de la rédaction d'amendements possibles s'est réuni durant l'heure du *lunch* concernant l'article 6 et d'autres articles. On en est venu à une entente selon laquelle les amendements pourraient être proposés et seraient déposés au fur et à mesure de l'étude des articles. Nous pourrons à ce moment-là procéder assez rapidement dans nos délibérations sur le projet de loi.

• 2015

Le vice-président: Le Comité est-il prêt à continuer l'étude de l'article 6?

Mr. Dubois: I think we will continue Clause 6; I think we have a wording concerning this clause. I hope the people from the department will bring me a copy of the amendment. I know the Minister put an eye on after discussion with the draft group. We come back on Clause 6, which we studied. We have enough copies for each member.

Monsieur le président, auriez-vous l'obligeance de faire distribuer deux copies des amendements qu'on vient de vous remettre? J'en ferai ensuite la lecture.

Mr. Murphy: Excuse me. They are being distributed now?

Mr. Dubois: Yes.

The Vice-Chairman: Order please!

We are resuming clause by clause consideration of Bill C-34, an Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act.

Mr. Dubois: Mr. Chairman, I apologize for interrupting you, but before we go any further . . .

The Vice-Chairman: Are we coming back to Clause 6?

Mr. Dubois: Yes. I have been told that the committee responsible for drafting the amendments met at lunch-hour to discuss, among others, Clause 6. We agreed that the amendments could be moved and tabled as we go through the clause by clause. This will speed up consideration of the Bill.

The Vice-Chairman: Is the committee ready to resume consideration of Clause 6?

M. Dubois: Nous allons poursuivre notre étude de l'article 6 car je crois que nous avons trouvé un libellé acceptable. J'espère que les responsables du ministère m'apporteront le texte de l'amendement. Je sais que le ministre y a jeté un coup d'oeil après en avoir discuté avec le comité de rédaction. Nous revenons sur l'article 6, qui a déjà fait l'objet d'étude, et nous avons assez d'exemplaires pour tout le monde.

Mr. Chairman, would you be kind enough to have the copies of the two amendments distributed? Then I will read them.

M. Murphy: Excusez-moi, mais est-ce que vous avez fait la distribution des textes?

M. Dubois: Oui.

[*Texte*]

Mr. Murphy: Okay. Just as a point of clarification because of the nature of your remarks, I would like to point out that I was not part of any working group on these amendments and certainly reserve my right to say what I think with regard to these amendments.

Mr. Dubois: I appreciate that; I think it is quite fair and correct.

Mr. Mackasey: The only thing I am interested in is when my amendment, which I asked the Minister to introduce, comes forward I want to speak on it. I have, I think, 18 pages to read into the record on my views. I am just serving notice that if I cannot do it here I will do it in the House.

Mr. Dubois: That is right.

Le vice-président: Avez-vous un amendement à proposer, monsieur Dubois?

M. Dubois: Je propose que l'article 6 du projet de loi C-34 soit modifié par substitution, à la ligne 13, page 3, de ce qui suit:

59.2(1) Tout employé qui compte six

Et l'article continue: «six mois de service continu . . . »

Je peux présenter immédiatement un autre amendement pour les fins de la discussion.

I move that Clause 6 of Bill C-34 be amended by striking out line 20 on page 3 and substituting the following:

(*a*) where an employee provides her employer with a certificate of a qualified medical practitioner certifying that she is pregnant, that

So those are the two amendments we have. I think the first one we will try to settle, Mr. Chairman, will be the amendment on proposed Section 59.2(1).

Mr. Wenman: I will second both those motions.

Le vice-président: Est-ce que vous appuyez les premier et deuxième amendements? Eh bien, appuyez le premier, et nous allons le mettre aux voix.

Okay. So the first amendment is on the table. The first one is that we put the word six in place of three. I think maybe you have something to say, Mr. Murphy—or maybe the Minister before, I do not know.

Mr. Murphy: I presume that those who moved the motion or are advocating the motion would speak first, but I will certainly respond to it.

Mr. Dubois: Yes.

The Vice-Chairman: Mr. Ouellet.

Mr. Ouellet: I have spoken before on that matter, and I think my position is well known. I accept the work of the drafting committee. There seems to have been an effort to compromise and arrive at a set of proposals that could speed up the passage of this legislation. In that spirit, I accept the amendment. And I could say that the government will support this amendment in that spirit of co-operation to dispose of the legislation tonight.

[*Traduction*]

M. Murphy: D'accord. À la suite de ces remarques, j'aimerais demander un éclaircissement car je n'ai pas participé au Comité de rédaction, et je me réserve le droit d'exprimer mon point de vue sur ces amendements.

M. Dubois: Je comprends. C'est tout à fait juste et acceptable.

M. Mackasey: Tout ce qui m'intéresse, c'est de pouvoir expliquer mon amendement, que j'ai demandé au ministre de proposer. J'en ai pour quelque 18 pages de commentaires à vous lire. Je vous mets en garde ici, car si je n'ai pas l'occasion de le faire ici, c'est à la Chambre que je le ferai.

M. Dubois: D'accord.

The Vice-Chairman: Do you have an amendment to move, Mr. Dubois?

Mr. Dubois: I move that Clause 6 of Bill C-34 be amended by striking out line 6 on page 3 and substituting the following:

Any employee having completed six months of continuous service.

I can move the other amendment right away in order to continue the discussion.

Je propose que l'article 6 du projet de loi C-34 soit modifié par substitution à la ligne 17, de ce qui suit:

a) l'employée enceinte qui fournit à son employeur un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte a droit à un

Voilà les deux amendements du gouvernement. Je crois qu'il faut d'abord délibérer de l'amendement proposé au sous-alinéa 59.2(1).

M. Wenman: J'appuie les deux propositions.

The Vice-Chairman: Are you seconding both the first and the second amendment? If you second the first subamendment we can put it to a vote.

Donc, nous sommes saisis du premier amendement où l'on propose de substituer le chiffre «six» au chiffre «trois». Monsieur Murphy, vous aviez quelque chose à dire. C'est peut-être le ministre qui avait la parole, je ne sais pas.

M. Murphy: J'ai pris pour acquis que les auteurs de la motion auraient pris la parole en premier, mais je me ferais un plaisir de vous donner ma réponse.

M. Dubois: D'accord.

Le vice-président: Monsieur Ouellet.

M. Ouellet: J'ai déjà pris la parole à ce sujet, et je crois que vous connaissez tous ma position. J'accepte le résultat du travail du Comité de rédaction. On semble avoir fait un effort pour trouver un terrain d'entente et pour arriver à des propositions susceptibles d'accélérer l'adoption du bill. C'est dans cet esprit que j'accepte l'amendement. Je pourrais même ajouter que le gouvernement avalise cet amendement, dans

[*Text*]

• 2020

The Vice-Chairman: Mr. Wenman.

Mr. Wenman: Since I have seen this, my staff has asked that I suggest to you that another line to complete the intention would be "and has fulfilled existing bonafide job tenure requirements, shall be granted leave of absence". The reason for that is an employee, who might not have been retained, might get job rights based on seniority acquired while on a maternity leave.

Mr. Mackasey: Do you have a copy of that, Mr. Wenman?

Mr. Wenman: Yes. Okay, we will draft this out so you have a quick . . .

Mr. Ouellet: I am sorry. I have not seen that wording.

Mr. Wenman: We will just pass it to you to have a quick look. Could we do that? Just have a quick look; you can comment on it later. We will carry on then, okay?

This is a suggested subamendment, perhaps. I will not make it officially until you have had a chance to quickly look at it to see if it seems appropriate.

Le vice-président: Monsieur Wenman, il y a déjà une motion. Si vous proposez un amendement . . . un sous-amendement, il faut que vous le déposiez ici, qu'il soit appuyé et on va le débattre. C'est à ce moment-là que le ministre prendra la parole.

Mr. Wenman: All right. I will move an amendment to the amendment proposed by the government. After the words "with an employer", in proposed subsection 59.2(1), add "and has fulfilled existing bonafide job tenure requirements". Then, carrying on, "shall be granted a leave of absence from employment as follows:".

The rationale is that an employee who might not have been retained, can be dismissed during the probationary period, might acquire job rights based on seniority acquired while on maternity leave. That is what I was discussing before we left.

Mr. Hawkes: Can I just speak to it for just a second?

The Vice-Chairman: Just a second. We will wait and see the wording.

Mr. Murphy: Perhaps, Mr. Chairperson, if the mover of the subamendment would agree to hold off on that until we have some copies available, we could speak on the argument of the three to the six. In that way we have something in front of us.

Mr. Wenman: I would be pleased to do that Mr. Chairman.

Mr. Murphy: I am positive that I would like to speak on his subamendment, but I would like to see it in front of me for a few seconds first.

Mr. Wenman: Surely. Okay.

[*Translation*]

l'esprit de collaboration qui nous permettra d'adopter cette loi ce soir.

Le vice-président: Monsieur Wenman.

M. Wenman: Mon personnel m'a demandé de vous proposer que l'on modifie davantege le sous-alinéa en ajoutant la phrase «et a satisfait aux exigences relatives à la permanence, a droit à un congé». Cet amendement tiendrait compte de l'employé qui aurait acquis des avantages en fonction de l'ancienneté acquise lors d'un congé de maternité.

M. Mackasey: Avez-vous le texte, monsieur Wenman?

M. Wenman: Oui. Nous allons le rédiger pour vous le remettre.

M. Ouellet: Je m'excuse mais je n'ai pas encore vu le texte.

M. Wenman: Nous allons vous le remettre brièvement pour que vous y jetiez un coup d'oeil. Vous pourriez réserver vos commentaires à plus tard. Nous pouvons poursuivre, n'est-ce pas?

C'est un sous-amendement que nous vous suggérons. Je ne le proposerai pas de façon officielle avant que vous n'ayez eu l'occasion de l'examiner brièvement et décider s'il est approprié.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman, there is already a motion on the floor. If you propose an amendment . . . a subamendment, it must be tabled now, then be seconded and discussed. It is then that the Minister will take the floor.

M. Wenman: D'accord. Je propose un sous-amendement à l'amendement proposé par le gouvernement. Après les mots «auprès d'un employeur», qui figure à l'alinéa 59.2(1), je propose que l'on ajoute les mots «et a satisfait aux exigences relatives à la permanence». Et il se poursuivrait ainsi: «a droit à un congé dans les circonstances suivantes:».

Ainsi, un employé qui n'ait pas été retenu à temps plein et qui peut donc être renvoyé pendant la période d'admissibilité, peut acquérir des droits professionnels en fonction de l'ancienneté qu'elle obtient lors du congé de maternité. J'en discutais avant la pause.

M. Hawkes: Permettez-moi d'en dire quelques mots?

Le vice-président: Brièvement. Nous allons attendre de voir le texte.

M. Murphy: Monsieur le président, si l'auteur du sous-amendement est d'accord pour attendre qu'il soit photocopié, nous pourrions délibérer de cette augmentation de trois mois. De toute façon, nous aurions au moins un texte sous les yeux.

M. Wenman: Avec plaisir, monsieur le président.

M. Murphy: Je suis certain que je vais prendre la parole au sujet du sous-amendement, mais j'aimerais toutefois avoir le texte sous les yeux avant de le faire.

M. Wenman: Certainement.

[*Texte*]

Mr. Murphy: On the amendment itself, moving three to six months of continuous service. As I said earlier, I was not part of any discussions between the Liberals and the Conservatives and whatever working groups they established on this. I will admit, quite honestly, that I was informed by the other parties as to what their intent was.

In my argument against this amendment, I would like to go back to one of the witnesses who came before the committee. Most of the members of this committee here tonight were here when the Canadian Construction Association came before this committee. One of the questions I asked them at the time, as they talked about their oppositions to the three-month clause and why they wished to retain the present 12-month clause for a qualification period, concerned the fact that most of the workers in their industry are only attached to the employer for three to four months.

In my discussions with them, they admitted that one of the few areas in which they have been progressive in the last little while was the area of affirmative action. I believe that is a nice sentiment, but at the same time, as more women finally move into this area—into the construction industry; into the construction trades—the idea of setting up a clause whereby you do not qualify for the leave until after six months, in reality, means—according to the representatives of the Canadian Construction Association—that none, or very few, of the women who work in the trades will ever qualify for the leave.

• 2025

I would much prefer it if we had, in the negotiations that took place over the supper hour, come back with some kind of clause others have talked about in terms of some sort of industry-wide levy, something which would allow people to qualify for this leave. The original intent of the Minister was much better. It would have qualified a lot more women for this leave. Although it did need some amendment, there is no doubt about that, it would have been much better than what we are talking about at the present time.

Not only in the construction industry, but many other industries, this means that a lot of women will not receive the leave in the future, and for that reason I will oppose it.

I am speaking quickly on this motion, Mr. Chairperson, only because I want the Bill to go through, and rather than putting up a long and arduous fight, I am recording my displeasure. I will express that displeasure and may make some action in the House in opposition to this particular amendment.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: I share to a suprisingly great degree the views of Mr. Murphy. I want the Minister to hear me and he cannot with 18 people around him. When I get the Minister's attention I will speak, then I will not have to repeat it.

I share Mr. Murphy's views because I, and you, Mr. Minister, are very concerned about women in the workforce. I

[*Traduction*]

M. Murphy: Quant à l'amendement qui porte la période de carence de trois à six mois, je vous signale encore une fois que je n'ai pas participé aux pourparlers entre les libéraux et les conservateurs, ni aux travaux du Comité de rédaction qu'on a mis sur pied. Franchement, ce sont les autres partis qui m'ont mis au courant de leurs intentions.

Pour étayer mon argument contre l'amendement, j'aimerais revenir sur l'un des témoignages. La plupart des membres du Comité ici présents se souviendront de la comparution de l'Association canadienne de la construction. J'ai signalé à ses représentants, qui prenaient position contre la période de trois mois et pour la période de carence de 12 mois, que la plupart des employés de leur industrie ne restent avec l'employeur que pendant trois ou quatre mois en moyenne.

Or, ils m'ont avoué que l'un des rares domaines dans lequel ils ont fait preuve d'une attitude progressiste était celui de l'action positive. C'est tout à fait louable mais, en même temps, de plus en plus de femmes travaillent dans l'industrie de la construction et dans les métiers connexes. Donc, un article prévoyant une période de carence de six mois signifie, étant donné la position de l'Association canadienne de la construction, que très peu de femmes travaillant dans les corps et métiers seront admissibles aux congés de maternité.

J'aurais préféré de loin si, dans les négociations qui se sont déroulées pendant l'heure du dîner, on s'était mis d'accord sur quelque chose qui permette à plus de femmes de bénéficier de ce congé. Ce que le ministre proposait à l'origine était bien meilleur, aurait bénéficié à bien plus de femmes. Il fallait apporter quelques modifications, c'est vrai, mais c'était bien meilleur que ce que nous avons maintenant.

Cet amendement signifie qu'un grand nombre de femmes ne bénéficieront jamais de ce congé, non seulement dans le secteur du bâtiment mais dans beaucoup d'autres également, et je m'y oppose pour cette raison.

Je ne veux pas m'étendre trop longuement sur cette motion, monsieur le président car je souhaite que le projet de loi soit adopté, et plutôt que de livrer une longue bataille, je vous exprime simplement mon mécontentement. Je le ferai de nouveau à la Chambre, et ferai peut-être quelque chose de concret pour m'opposer à cet amendement en particulier.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Je suis d'accord avec M. Murphy à un point qui me surprend moi-même. Je veux que le ministre m'écoute, et il ne peut pas le faire avec 18 personnes qui l'entourent. Lorsque le ministre m'écoutera, je parlerai, cela m'évitera d'avoir à répéter.

Je suis d'accord avec M. Murphy parce que moi-même, et vous aussi monsieur le ministre, voulons améliorer le sort des

[*Text*]

have been away from this committee for 10 years and I am amazed at the progress that we have made in those 10 years with your legislation. In retrospect, particularly with your Part IV, I am pleased to see it broadening its application to the public service.

Mr. Murphy has hit on the philosophical point that women in the workforce must have maternity leave. It is a temporary interruption, in most cases. Women feel free to join the workforce. Sometimes it is only for personal satisfaction, their own dignity or in many cases as the second breadwinner. I am all for that. If I were asked to make an amendment, I would say get rid of the three weeks, because it makes no sense to me, three weeks, zero weeks. It should be one of the provisions to women in the workforce.

As Mr. Murphy alluded, we want to continue to make progress here and fund it in some other way. This is my point. We would still be writing for maternity benefits and unemployment insurance if we had not attached that to a fund which levied contributions on employer-employee.

I would hope that the next government—and I am sure you will be a member of it, I will not—will nevertheless want to look at continued progress. Mr. Ouellet, have another look at unemployment insurance because, sooner or later, it is going to have to be funded out of general revenue rather than payroll taxes on employer-employee.

Having said that, I will support the amendment unless Mr. Wenman has a better one, because I do not think theee or six or two or one is philosophical. What is important to me is that you have adopted a principle with 12 months. I am rather amazed at, and envious of, your ability to convince employers over the last few years to accept six. If they will accept six. They will holler. I am surprised they have not said 15, some of them, or 12.

The point I am getting at is that there is a principle here. You have moved all the way from twelve to six. There is a rather remarkable gap. It might have been a little too naive to expect employers to go passively from twelve to three. I would have no trouble going from twelve to zero.

If you want a Bill tomorrow morning through the House of Commons, that improves the lot of women in the workforce, improves the safety factor, brings the public service under the Bill, permits the workers to work with more dignity, you have to put, as the French say, a little water in your wine. I do not think the move from three to six is much of a sacrifice to pay for the more fundamental thing, the twelve to six.

• 2030

So not reluctantly, with some satisfaction that we have made this progress from twelve to six—the next hop, I am hopeful, from six to zero, and funded out of general revenue—I have no trouble with the amendment.

Le vice-président: Merci, monsieur Mackasey.

[*Translation*]

femmes qui travaillent. Cela fait 10 ans que je n'ai pas siégé à ce Comité, et suis tout à fait impressionné par les progrès qui ont été réalisés dans l'intervalle dans cette législation. Je suis notamment très satisfait de voir que la Partie IV s'applique à la Fonction publique.

M. Murphy part du principe que les femmes qui travaillent doivent disposer d'un congé de maternité. Dans la plupart des cas, c'est une interruption temporaire seulement. Les femmes veulent travailler, parfois uniquement pour leur satisfaction personnelle, pour affirmer leur dignité, dans d'autres cas c'est par besoin d'argent. Je suis tout à fait en faveur de cela, et si l'on me demandait quel amendement faire, je proposerais de supprimer la clause des trois semaines car cela ne rime à rien, trois semaines, zéro semaine. C'est une chose qu'il faut donner aux femmes qui travaillent.

Comme M. Murphy l'a dit, il faut continuer à aller de l'avant, et peut-être trouver un autre moyen de financement. Nous n'aurions pas encore d'assurance-chômage ni d'allocations de maternité si l'on n'avait pas prévu tout de suite un fonds auquel contribuent et les employeurs et les employés.

J'espère que le prochain gouvernement—et je suis sûr que vous en serez membres, contrairement à moi, voudra continuer à progresser. Monsieur Ouellet, jetez un nouveau coup d'oeil sur le régime d'assurance-chômage car, tôt ou tard, il faudra le financer par les recettes générales et plus seulement au moyen des cotisations des employeurs et des employés.

Cela étant dit, je vais appuyer l'amendement, à moins que M. Wenman n'en trouve un meilleur, car peu importe finalement que la période d'attente soit 3, ou 6, ou 2 ou 1 mois. Ce qui compte, c'est qu'avec les 12 mois, vous ayez fait admettre un principe. Je suis surpris, et plutôt envieux de l'attitude dont vous avez fait preuve au cours de ces dernières années pour ce qui est de convaincre les employés et les employeurs d'accepter six mois. Ils vont peut-être hurler, et je suis surpris qu'ils n'aient pas réclamé 15 mois ou 12 mois.

Ce que je veux dire c'est qu'il y a ici un principe. Vous avez réussi à progresser de 12 à 6 et, c'est déjà très remarquable. C'était peut-être un peu naif que d'espérer des employeurs qu'ils acceptent passivement de passer de 12 à 3. Pour ma part, j'irais facilement de 12 à 0.

Si vous pouvez faire passer demain matin à la Chambre un projet de loi qui améliore le sort des femmes, qui améliore la sécurité au travail, qui élargisse la loi à la Fonction publique, qui permet aux travailleurs de travailler avec davantage de dignité vous aurez, comme on dit, mis un peu d'eau dans votre vin. À mon avis, l'augmentation de la période de trois à six mois ne constitue pas un grand sacrifice à côté de la période de 12 à six mois.

Donc je suis assez satisfait que nous ayons accompli le progrès nécessaire pour réduire la période de 12 à six mois. J'espère que la prochaine étape, de six mois à zéro, sera financée à même les revenus généraux. Je ne m'oppose donc pas à l'amendement.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Mackasey.

[*Texte*]

Avant de continuer le débat sur . . . On va déposer tout de suite le sous-amendement que l'on débattra . . . ,

Mr. Wenman: Just very quickly to Mr. Mackasey, I suggested what I felt was a more progressive idea earlier. The earlier idea I presented was something that was in fact prorated to the amount of tenure, to the amount of leave, and that it would have sort of changed it on either end, that we could have stretched it to the other end. But this is going for and not recognize maternity as sick leave and these kinds of things. This would require amendments to more than just this Bill, and it is something more than we could accomplish at this stage.

I have stated this from the beginning. I am not satisfied with the Bill. I think we could have done a much better job, and I think these minor examples of changes we are making are examples of what might have been. So we are now back down to looking at compromise and looking at some way to move the Bill into the House to meet the request particularly of organizations like the CLC who feel very strongly about getting this Bill empowered.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I have had a chance to look at the additional words that have been submitted to me. I would prefer that we stick with the original proposal of Mr. Dubois, because it puts a condition that would create a lot of difficulties to establish whether or not the employees have really fulfilled bona fide job tenure requirements. It is really a sort of wording that leads to all kinds of interpretations and difficulties, and I do not think it would be wise to put it in the Bill. If this subamendment is considered, I would recommend that we reject it. I do not think it is necessary to be in the legislation.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Yes. Mr. Wenman, as a result of what happened earlier, has not quite officially made this recommendation, but his additions, as I read it, are "and has fulfilled existing bona fide job tenure requirements".

Now, when I was a school teacher in northern Manitoba, the tenure requirements at that time for a teacher were two years of service. Now, to my way of thinking, for teachers who were existing under that particular scheme . . . Mind you, it is one year now. I must admit it has been changed by the new government in Manitoba. What that would mean to me is that, by the addition of this subamendment which might be proposed in a few minutes, they would have to qualify for all tenure requirements, whatever they happened to be. And those tenure requirements may be more than six months. It may be all sorts of conditions, which would mean that women would not qualify in three, six or twelve months. It may be even a much longer term of employment. The fact that it is not "or", it is "and", would certainly indicate to me that that would be, with all likelihood, a decision that some judge or some other person could make in the future, and for that reason I would certainly not support this subamendment when it is made, if it is going to be made.

Le vice-président: Monsieur Malépart.

[*Traduction*]

Before proceeding with the debate on . . . we will deal immediately with the subamendments . . .

M. Wenman: J'aimerais simplement dire à M. Mackasey que j'ai proposé plus tôt une idée que je trouve plus progressiste. J'ai proposé que le congé soit proportionnel à la période pendant laquelle l'employé a été en fonction. De cette façon, il serait possible d'accorder un congé moins long ou plus long. Je voudrais également qu'un congé de maternité ne soit pas considéré comme un congé de maladie, et caetera. Mais pour effectuer ce genre de changement, il faudrait faire davantage que d'amender le projet de loi. Nous ne pouvons pas faire cela à ce stade-ci.

J'ai dit dès le départ que je ne suis pas satisfait du projet de loi. À mon avis, nous aurions pu avoir un projet de loi bien meilleur, et les amendements que nous proposons indiquent bien ce qu'on aurait dû avoir dès le départ. Il faut maintenant trouver un compromis pour que le projet de loi soit retourné à la Chambre afin de répondre à la demande d'organismes comme le Congrès du travail du Canada, qui tiennent à ce que ce projet de loi soit adopté.

M. Ouellet: Monsieur le président, j'ai eu l'occasion de regarder les mots supplémentaires qu'on propose. Je préfère qu'on s'en tienne à la proposition initiale de M. Dubois, car la proposition de M. Wenman créerait beaucoup de difficultés, il faudrait déterminer si oui ou non les employés ont satisfait aux exigences de bonne foi relatives à la permanence du poste. C'est un libellé qui permet toutes sortes d'interprétations et de difficultés, et à mon avis il ne serait pas sage de l'inclure dans le projet de loi. Je recommande donc qu'on rejette le sous-amendement. Je l'estime inutile.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: À cause de ce qui s'est passé plus tôt, M. Wenman n'a pas fait de recommandations officielles, mais si je comprends bien, il propose qu'on rajoute les mots «et a satisfait aux exigences de bonne foi relatives à la permanence de l'emploi».

Lorsque j'enseignais dans le nord du Manitoba, il fallait travailler pendant deux ans avant d'avoir la permanence. À mon avis, les enseignants qui travaillaient en vertu de ce régime . . . Je devrais signaler, pourtant, que la période est d'un an maintenant. Le nouveau gouvernement du Manitoba a changé cette exigence. À mon avis, le sous-amendement, qui va peut-être être proposé d'ici quelques minutes, obligerait les employés à satisfaire aux exigences de permanence, quelles qu'elles soient. Il se peut que les exigences de permanence soient de plus de six mois. Il se peut qu'il y ait toutes sortes de conditions, qui feraient que les femmes ne seraient pas admissibles dans trois, six ou douze mois. Il se peut que la période exigée soit beaucoup plus longue. Le libellé proposé utilise bien le mot «et», plutôt que «ou», ce qui indique, très probablement, qu'il s'agirait d'une décision prise par un juge ou quelqu'un d'autre à l'avenir. C'est la raison pour laquelle je ne vais certainement pas appuyer le sous-amendement proposé, s'il est en effet proposé.

The Vice-Chairman: Mr. Malépart.

[*Text*]

M. Malépart: Monsieur le président, je voudrais émettre mon opinion en ce qui concerne l'amendement qui a pour but d'augmenter le nombre de femmes admissibles à ce congé accordé aux employées pour soin d'enfants de 3 à 6 mois. J'aimerais rappeler les propos du Conseil du travail du Canada qui spécialement demandait aux députés conservateurs qui ne voulaient aucune modification au projet de loi parce que justement ils craignaient ce qui est arrivé, savoir des amendements à rabais.

Alors, j'aimerais vous dire que je suis en désaccord sur cet amendement-là.

Le vice-président: Disons que . . . Cette fois-ci quand même je voudrais que M. Wenman, s'il fait son sous-amendement, qu'il le dépose immédiatement, et par la suite on pourra tenir le vote.

Mr. Wenman: The amendment is now officially on the table in order that you may handle it. And Mr. Hawkes, I believe, would like to comment.

• 2035

Le vice-président: Voudriez-vous le relire pour la gouverne de l'assemblée?

Mr. Wenman: Certainly, I do not mind rereading it:

In proposed Section 59.2 (1), substituting after the word "employer", adding in "and has fulfilled existing bona fide job tenure requirements" before the words "shall be granted a leave of absence from employment as follows:"

It is a simple matter to recognize that agreements may already be in existence, and those agreements, if they are in existence, would in fact have precedence and be respected. The word "tenure" does perhaps have connotations more than we mean, but I did want the comment of the department on it.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: Mr. Wenman, I want to commend you on your initiative. When you brought it up before dinner, I was very much in tune with its philosophy and still am, except for one premise, if I may.

The Bill, as I see it, is based on social considerations—women in the workforce, regardless of where they work. It is almost a pool concept as far as costing. You, before dinner, by six weeks for this, and six months or six weeks, seven months and so forth . . . Linking the cost of the thing to the relationship over the time period that that employee had with that particular industry, obviously that is not possible at this late stage. So then you must go back to the other principle that all women in the workforce are entitled to maternity leave. It is almost accidental, if you like, as to who assumes the cost.

So then I come back to the six months. At least you have the employers happy, satisfied, and realize they have nothing to fear. The next step from six to what I think is a more enlightened approach, your own, in a year or two or three you would be half way home with it.

[*Translation*]

Mr. Malépart: Mr. Chairman, I would like to express my opinion about the amendment, the purpose of which is to increase the number of women eligible for child care leave from three to six months. I would like to remind Committee members that the Canadian Labour Congress made a special appeal to the Conservative members. They did not want any amendments to the bill, because they were afraid of exactly what has happened—namely, amendments that impose stricter conditions.

I would therefore like to say that I disagree with the amendment.

The Vice-Chairman: I would ask Mr. Wenman to table his subamendment at once, if he intends to do so. We will then proceed with the vote.

M. Wenman: Je dépose officiellement l'amendement pour qu'on puisse en discuter. Je crois que M. Hawkes aimerait faire un commentaire.

The Vice-Chairman: Would you mind rereading it for the benefit of the Committee?

M. Wenman: Certainement, avec plaisir:

Au paragraphe 59.2 (1), insérer après le mot «employeur», «et qui satisfait aux exigences établies concernant la durée d'emploi», suivi des mots «a droit à un congé dans les circonstances suivantes:»

Cela permettrait simplement de reconnaître que des ententes peuvent déjà exister et, le cas échéant, devraient avoir préséance et être respectées. L'expression «durée d'emploi» a peut-être des connotations plus étendues que nous l'entendions, mais je voulais quand même l'avis du ministère là-dessus.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Monsieur Wenman, je tiens à vous féliciter pour votre initiative. Quand vous avez soulevé la question avant le souper, j'étais tout à fait d'accord sur le principe, et je le suis toujours, sauf pour une petite chose.

A mon sens, le projet de loi repose sur des considérations sociales; c'est-à-dire qu'il porte sur la femme dans le milieu de travail, où que ce soit. Quant au coût, c'est une question d'ensemble. Avant le souper, vous avez parlé de six semaines pour ceci, six mois ou six semaines pour cela, sept mois et ainsi de suite . . . Mais il est évidemment impossible, à ce stade-ci, de lier les coûts à la période que l'employé a passé au service de l'industrie. Il faut donc revenir à l'autre principe suivant lequel toutes les femmes de la population active ont droit au congé de maternité. La question de savoir à qui doivent être imputé les coûts est presque accessoire.

Je reviens donc à la période de six mois. Ainsi, les employeurs sont contents, satisfaits, et sûrs qu'ils n'ont rien à craindre. La prochaine étape qui permettrait d'étendre la période de six mois à ce que vous avez si sagement proposé se réalisera fort probablement dans un, deux ou trois ans.

[*Texte*]

Mr. Wenman: I am certain we will in fact employ it at that time. This was meant to assist the legislation, not to impede it in any way, and this is not felt to be so. I know my colleague wanted a clarification on it, as well.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: I think the amendment came from our staff, who expressed some concern. They were not sure of the wording; they were having trouble with the wording. But you can get situations where people are on a probationary situation in a job and all of a sudden they are on leave and when the leave period is up they have passed the period of time required for probation and now they are on permanent and they never really met the conditions that other people did for the job. What was being searched for was some sense of making sure this was not used as a way of by-passing the normal kinds of probationary requirements for the variety of jobs we have in the world.

Most professional jobs, whether we are talking about social work or law or whatever, require some period of time with experience before the profession deals with your application to belong to it, which is really your credential to continue to do that kind of thing. Are we creating a situation here where we are binding society through a leave period of 41 weeks which takes us past these gates and requires society to credential somebody in some way to a job and they have not really done it?

That is the problem this subamendment was trying to do. And if the Minister shares some concern for that problem, he has the better drafters, and there may be a drafting thing that could be done that takes care of this problem. Maybe the Minister and his officials feel that is not a problem, and that is a different set of circumstances.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: I have two things. First of all, I would like to speak to the previous speaker, but also looking at the clock, I realize that the bells are going to ring in five minutes. If I may for a few seconds on a point of order, rather than the item before us, I would ask what our plan of action is. We obviously have only about four or five minutes to decide that.

Mr. Mackasey: Could we get this amendment out of our way, just take the vote and get it over with?

Mr. Murphy: Well, I am not sure.

Mr. Dubois: I would like to respond to the point of order. When the bells ring—I think it is a 15-minute bell—we can decide if we go right away to vote or not. After the vote we will come back and see what the progress is and we will try to pass many, many clauses.

Mr. Wenman: We can certainly pass all the ones that are uncontentious, I would think, tonight, and then work on the others tomorrow.

[*Traduction*]

M. Wenman: Je suis sûr qu'on y arrivera. Ma proposition avait pour but d'améliorer la loi et non d'en retarder l'adoption. Je sais que mon collègue voulait aussi quelques éclaircissements à ce sujet.

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Je pense que l'amendement a été formulé par notre personnel, qui se faisait du souci. Il n'était pas sûr du libellé; il avait de la difficulté sur le plan de la rédaction. Voici la situation qu'on craignait: Une personne en probation pourrait soudainement se retrouver en congé, au terme duquel elle obtiendrait sa permanence, la période de probation étant écoulée, de sorte qu'elle n'aurait jamais eu à satisfaire aux mêmes exigences que les autres employées à l'égard de ce poste. On cherchait donc à empêcher qu'on ne puisse ainsi contourner le processus normal de probation pour les nombreux postes qu'on a à remplir.

Dans la plupart des emplois professionnels, dans n'importe quelle discipline, que ce soit en travail social ou en droit, il faut une certaine expérience avant d'accréditer un membre. Est-ce qu'on n'est pas en train d'imposer à la société une période de congé de 41 semaines, qui passerait outre à ces exigences et qui l'obligerait à accréditer quelqu'un qui n'aurait pas fait ses preuves?

Voilà le problème que ce sous-amendement tente de résoudre. Si le ministre partage cette préoccupation, il a à sa disposition de meilleurs rédacteurs juridiques que nous, il pourrait peut-être proposer quelque chose pour régler le problème. Si le ministre et ses collaborateurs estiment que ce n'est pas un problème, alors c'est tout à fait différent.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: J'ai deux questions à soulever. D'abord, j'aimerais commenter les propos du dernier intervenant, mais je vois l'horloge et je m'aperçois que la sonnerie se fera entendre dans cinq minutes. Si vous le permettez, j'invoquerai le Règlement plutôt que de discuter de la question présentement en délibération pour vous demander quel est notre plan d'action. Il ne nous reste que quatre ou cinq minutes pour en décider.

M. Mackasey: Pourrait-on en finir avec cet amendement, le mettre aux voix?

M. Murphy: Eh bien, je ne sais pas.

M. Dubois: J'aimerais répondre à la question de procédure. Lorsque la sonnerie se fera entendre, ce sera pour une période de 15 minutes, nous pourrons décider s'il y a lieu d'aller voter immédiatement ou non. Après le vote, nous reviendrons, nous verrons où nous en sommes, et nous tenterons d'adopter le plus d'articles possibles.

M. Wenman: Nous pouvons certainement adopter ce soir tous les amendements qui ne sont pas controversés et travailler sur les autres demain.

[*Text*]

• 2040

Mr. Dubois: Also all the Bill.

The Vice-Chairman: But for now it is better to vote on the amendment, Mr. Wenman.

Mr. Wenman: I think the subamendment, on the basis that we cannot create instant legislation here, which we are trying to do without an adequate level of consultation . . . Because of the time constraints before us we are putting forth an idea that if we had time to work it we might in fact come around and it might make an improvement. But at this stage it would appear we cannot make any further progress on this amendment at this time. Therefore I withdraw the subamendment.

Mr. Dubois: Okay. Question on the amendment.

The Vice-Chairman: Are you ready to vote on the subamendment of Mr. Wenman?

Some hon. Members: Yes, we are ready.

Mr. Mackasey: Mr. Wenman, excuse me. Did you withdraw your amendment?

Mr. Wenman: Yes.

Mr. Mackasey: Well, we do not vote on it.

Mr. Wenman: It will need further discussion.

The Vice-Chairman: Are you ready to vote on the amendment of Mr. Dubois?

Mr. Dubois: Yes, we are ready.

Mr. Mackasey: Would you read it for us?

Mr. Ouellet: It reads "six months of continuous service".

Amendment agreed to.

The Chairman: Are you ready to vote on the second amendment?

Mr. Dubois: Yes. The amendment I put is to strike out line 20 on page 3 and subsitute the following:

> (*a*) Where an employee provides her employer with a certificate of a qualified medical practitioner certifying that she is pregnant, that

I know that Mr. Wenman . . .

Mr. Mackasey: Would you mind explaining why it was not in there in the first place?

Mr. Ouellet: I would like to remind the member of the committee that this very clause was in the Canada Labour Code. What we are doing is reintroducing word-for-word the section that used to be there. There have been representations to do away with it; indeed, the government contemplated that we could do without this requirement. But what I appreciate is that the drafter has worked at it and has accepted one of the recommendations that was made by a witness before this committee. We accept it now.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

[*Translation*]

M. Dubois: Et le projet de loi au complet.

Le vice-président: Mais pour l'instant, il vaudrait mieux voter sur l'amendement, monsieur Wenman.

M. Wenman: Je pense que le sous-amendement, étant donné qu'on ne peut créer de loi instantanément ici, même si c'est ce qu'on tente de faire sans consultation adéquate . . . À cause des contraintes de temps qui nous sont imposées, nous mettons de l'avant une idée qui pourrait effectivement améliorer la loi si nous avions le temps d'en discuter comme il faut. Mais à ce stade-ci, il semble qu'il soit impossible d'aller plus loin avec cet amendement. En conséquence, je retire le sous-amendement.

M. Dubois: Très bien. L'amendement est mis aux voix.

Le vice-président: Êtes-vous prêts à vous prononcer sur le sous-amendement de M. Wenman?

Des voix: Oui.

M. Mackasey: Monsieur Wenman, avez-vous retiré votre amendement?

M. Wenman: Oui.

M. Mackasey: Alors, il n'y a pas lieu de voter.

M. Wenman: Il faudrait en discuter davantage.

Le vice-président: Êtes-vous prêts à vous prononcer sur l'amendement de M. Dubois?

M. Dubois: Oui.

M. Mackasey: Pourriez-vous nous le lire?

M. Ouellet: Il se lit comme suit: «Six mois de service continu».

L'amendement est adopté.

Le président: Êtes-vous prêts à vous prononcer sur le second amendement?

M. Dubois: Oui. Je propose d'ajouter à la ligne 17, page 3, ce qui suit:

> *a*) L'employée qui fournit à son employeur un certificat de médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte, a droit . . .

Je sais que M. Wenman . . .

M. Mackasey: Pourriez-vous nous expliquer pourquoi cela n'a pas été mis dans la loi en premier lieu?

M. Ouellet: Je tiens à rappeler aux membres du Comité que cette disposition figurait dans le Code du travail du Canada. Nous ne faisons que reprendre littéralement l'article qui était déjà là. Certains ont demandé qu'on le supprime; en fait, le gouvernement a pensé qu'on pourrait s'en défaire. Mais je pense que le rédacteur juridique y a travaillé et à accepté de l'insérer de nouveau dans la loi à la suite d'une recommandation faite par un témoin devant le Comité. Nous sommes donc prêts à l'accepter maintenant.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

[*Texte*]

Mr. Murphy: Just a short comment. I do not know if the motion really is necessary. I suspect that when someone is pregnant, someone is pregnant.

Mr. Hawkes: Can I just make a short comment?

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: I spent close to 10 years as a professional in the field of psychology and therapy, and I can attest that I have had people in my office who thought they were in that condition who turned out not to be. They would have sworn on a stack of Bibles they were. The world is a lot funnier out there in terms of what people think than reality sometimes dictates.

Mr. Murphy: It is also funnier in here.

Amendment agreed to.

The Vice-Chairman: Shall Clause 6 as amended carry?

• 2045

Mr. Wenman: Just a minute, we have to get through the proposed sections here in Clause 6.

On the matter brought forward by the CBA, that employees should be required to state total length of leave being contemplated and give 4 weeks notice of any change, the objection of the group appearing before us was that the employer cannot plan without this information. Does the Minister have any comment on that?

Mr. Ouellet: This amendment is already tabled and approved.

Mr. Wenman: Oh, have we covered this amendment?

Mr. Ouellet: Right.

Mr. Wenman: All right, then we can proceed to the other objections here.

Mr. Hawkes: May I just ask a question while Mr. Wenman is going through? Did the drafting committee agree to the amendment sitting in front of me; it came from somewhere.

Mr. Mackasey: Whose is it? Please identify it.

Mr. Hawkes: Well, it is consistent with what the National Action Committee . . .

Mr. Mackasey: Excuse me, I just want to know who initiated it.

Mr. Hawkes: It just showed up here. It is right in front of me. I do not know; I guess it came from the clerk.

Mr. Dubois: It is your party.

Mr. Hawkes: Well, let me move it, because the National Action Committee asked us to move it. Then we can discuss it.

Mr. Ouellet: No, I doubt very much that they have done that. It is probably your staff who recommend it. The National Action Committee never proposed that, I can assure you.

[*Traduction*]

M. Murphy: Un bref commentaire. Je ne sais pas si la motion est vraiment nécessaire. Je présume que quand une personne est enceinte, elle l'est vraiment.

M. Hawkes: Me permettez-vous de faire un bref commentaire?

Le vice-président: Oui monsieur Hawkes.

M. Hawkes: J'ai travaillé pendant près de 10 ans dans le domaine de la psychologie et de la thérapie, et je puis vous dire que j'ai vu des personnes à mon bureau qui pensaient vraiment être enceintes et qui ne l'étaient pas. Elles auraient pu jurer sur la bible qu'elles l'étaient. C'est drôle ce que le monde peut penser parfois.

M. Murphy: C'est encore plus drôle ici.

L'amendement est adopté.

Le vice-président: L'article 6 modifié est-il adopté?

M. Wenman: Un instant, il faut examiner les dispositions de l'article 6.

J'aimerais savoir ce que le ministre pense de la question qui a été soulevée par l'Association des banquiers canadiens, qui demandait que les employés soient tenus de déclarer combien de temps au total ils entendaient demeurer en congé et de donner un avis de quatre semaines pour tout changement; le groupe qui a comparu devant nous a fait valoir que l'employeur ne peut faire de plan sans cette information.

M. Ouellet: Cet amendement a déjà été déposé et adopté.

M. Wenman: Ah, c'est déjà fait?

M. Ouellet: Oui.

M. Wenman: Très bien, on peut passer aux autres questions.

M. Hawkes: Puis-je poser une question pendant que M. Wenman se prépare? Le Comité de rédaction a-t-il accepté l'amendement que j'ai devant moi; il est venu de quelque part.

M. Mackasey: De qui vient-il? Identifiez-le.

M. Hawkes: Il rejoint ce que le Comité national d'action . . .

M. Mackasey: Excusez-moi, je veux simplement savoir qui l'a présenté.

M. Hawkes: Je ne sais pas, je l'ai simplement devant moi. C'est probablement le greffier qui me l'a remis.

M. Dubois: C'est votre parti.

M. Hawkes: Alors permettez-moi de le proposer, puisque le Comité national d'action nous a demandé de le faire. Nous pourrons en discuter.

M. Ouellet: Non, je doute fortement que cela vienne du Comité national d'action. C'est probablement votre personnel qui en a fait la recommandation. Le Comité national d'action n'a jamais proposé cela, je puis vous l'assurer.

[*Text*]

Mr. Wenman: I would just like to explain the confusion. It stems from the fact that I asked my staff to put all the amendments put forward by various organizations in order, so that we could deal with them one by one. This one actually was one that came by the CBA. It is not ours; it is one that was brought forward by consideration. It is not our motion, as most of these are not our motions. I am just asking that we consider the representations made to us. This was a representation, so there should be a response to it from the Minister as to why he can or cannot accept it and what the answer is.

Mr. Ouellet: Briefly, this recommendation was not retained by us because, as you see, what we are asking in the legislation is that a job be offered in the same it*milieu, in the same place. This one suggests a comparable location. It is a very different thing. A woman who works in Ottawa should come back and work in Ottawa. A comparable location could be Halifax; it is another capital. I do not think we should accept this proposal.

We have covered all the aspects of Clause 6. Now entertain four amendments dealings with Clause 6. I think we have covered the two that we discussed before dinner, and the two that were agreed by the drafting committee during dinner. I believe we have covered all the elements of Clause 6.

• 2050

The Vice-Chairman: Order.

Mr. Wenman: At this point, I think there are the NAC and the NAWL amendments, two minor ones here. They are in your material, prepared by our staff, and we still do want to submit those and vote on them, on behalf of the groups that worked hard to present them.

But just looking at procedures now, while we go to vote and go through this process in 45 minutes, hopefully our staff can . . . There has not been time, Mr. Chairman, to take all of these amendments. We knew we having in a time problem; the time problem is getting worse and worse, rather than better and better.

We did cover too, some areas of agreement and we have made substantial progress on this proposed section, which has been one of the most controversial ones, and hopefully we can conclude this in rather quick order when we get back. But I can see the speed at which we have to move is faster than we can manage tonight. So somehow tomorrow morning . . . if we can cover the controversial ones tomorrow morning somehow, we are going to have to look at what we have done here. And after the sanity of a night's sleep and a couple of hours of consideration, we can get in here in the morning and say, yes, that is what we meant to do. If there are any last minute things, we can cover them in time to get the matter before the House at our agreed time.

Le vice-président: Monsieur Dubois.

[*Translation*]

M. Wenman: Laissez-moi vous expliquer ce qui est arrivé. J'ai demandé à mon personnel de réunir en ordre tous les amendements proposés par les différents groupes, de manière à ce qu'on puisse les discuter un à un. Cet amendement vient de l'Association des banquiers canadiens. Ce n'est pas le nôtre; on en a simplement discuté. Ce n'est pas notre motion, et la plupart de ces amendements ne sont pas de nous. Je demande simplement qu'on se penche sur les représentations qu'on nous a faites. La question a été portée à notre attention, et il faudrait que le ministre nous dise pourquoi il l'accepte ou la refuse.

M. Ouellet: Brièvement, nous n'avons pas retenu cette recommandation parce que, comme vous voyez, ce que nous demandons, c'est qu'un emploi soit offert dans le même «milieu», dans le même endroit. L'amendement propose que l'emploi soit dans un endroit comparable. C'est très différent. Une femme qui travaille à Ottawa devrait pouvoir revenir au travail à Ottawa. Un endroit comparable pourrait être Halifax, puisque c'est une autre capitale. Je ne crois pas que nous devrions accepter cette proposition.

Nous avons examiné tous les aspects de l'article 6. Quatre amendements ont été proposés. Je pense que nous avons couvert les deux dont il était question avant le souper, et les deux que le Comité de rédaction a acceptés pendant le souper. Nous avons traité de tous les points relatifs à l'article 6.

Le vice-président: À l'ordre.

M. Wenman: Il reste deux amendements mineurs, ceux du Comité national d'action et de l'Association nationale des femmes et du droit. Vous les avez, ils ont été préparés par notre personnel. Nous souhaiterions qu'ils soient présentés et mis aux voix par égard pour ces deux groupes, qui ont consacré beaucoup d'effort à la question.

Pour ce qui est de la procédure que nous allons suivre à compter de maintenant, nous allons voter au cours des 45 prochaines minutes. Entre-temps, notre personnel . . . Nous n'avons tout simplement pas eu suffisamment de temps pour nous occuper de tous ces amendements. Nous savions que nous aurions des problèmes de temps, mais c'est pire que ce que nous nous étions imaginés.

Il reste que nous avons pu nous entendre sur certains points et que nous avons fait passablement de progrès dans l'étude de cet article proposé, qui figure parmi les plus controversés. Nous pourrons procéder plus rapidement lorsque nous reviendrons. Cependant, comme je l'ai dit, nous procédons si rapidement que nous avons du mal à nous y retrouver. Nous pourrions revenir sur les articles les plus controversés demain matin. Nous pourrions voir les progrès que nous aurons réalisés jusque là. Nous aurons eu l'avantage d'une bonne nuit de sommeil et de quelques heures supplémentaires de réflexion. Du même coup, s'il y a des détails de dernière minute à régler, nous pourrons nous en occuper, et nous pourrons quand même respecter le délai prévu pour le renvoi de la mesure à la Chambre.

The Vice-Chairman: Mr. Dubois.

[*Texte*]

M. Dubois: Monsieur le président, nous allons aller voter et nous reviendrons. Nous consentons à ce que l'article 6 tel que modifié ne soit pas mis aux voix immédiatement. Je sais que vous aurez peut-être quelques amendements, si vos gens travaillent aux amendements pendant que nous serons partis pour le vote qui est prévu en Chambre. En fait, il y a un ou deux votes, selon M. Pinard, le leader en Chambre. Nous reviendrons et nous verrons quel progrès nous pouvons accomplir en ce qui concerne le projet de loi. Soyons très décontractés, essayons de faire de notre mieux, et nous verrons.

Je pense donc qu'on peut aller voter immédiatement. Pendant ce temps, vos gens travailleront, et nous reviendrons immédiatement après le vote.

Clause 6 as amended allowed to stand.

• 2054

[*Traduction*]

Mr. Dubois: Mr. Chairman, we will vote and come back. We agree to stand for now Clause 6 as amended. Meanwhile, your personnel will be able to work on the few amendments remaining. As it stands. There are two votes in the House, according to Mr. Pinard, our House leader, we will be able afterwards to see what progress we can make with the bill. Let us try to be relaxed and do our best in the circumstances.

So, I think we can go now. It will give a chance to your people to get ready. We will be right back.

L'article 6 modifié est réservé.

• 2145

Le vice-président: À l'ordre! Nous continuons l'étude du projet de loi C-34. Nous en sommes toujours à l'article 6.

Are we ready to vote on Clause 6?

Mr. Cooper: I think if we just wait a couple more minutes it would be easier.

Mr. Wenman: Gentlemen, may I say these things as we begin. We met as a steering committee a week ago and came up with a timetable. We came up with a timetable that would meet one common objective we had decided upon; we had decided that the Bill would be returned to the House of Commons in time that it may in fact be debated.

Now, we agreed to do that because we agreed on the main thrust of the Bill, the principles of the Bill. As I sit here tonight, I still feel exactly the same way. In fact, I feel even more inclined to be even more positive toward the Bill because the Minister has in fact accepted some amendments that both sides of the House feel are fair and moderate on the basis of the public hearings.

What I wanted in the beginning was that we should have public input, because from that pulic input we might make improvements. We have had the public input, it has resulted in improvements, and the democratic process is being satisfied. I appreciate that.

• 2150

In keeping with that spirit, which I have shown in the House of Commons, accelerating this Bill at every possible stage, I have shown it again today. The discussions that we will have on this Bill—and many ideas have come to us; we are, in fact, overloaded with ideas that have yet to be heard—may not be able to be heard or certainly cannot be fully heard because of

The Vice-Chairman: Order, please! We will resume consideration of Bill C-34. We are still on Clause 6.

Sommes-nous prêts à mettre l'article 6 aux voix?

M. Cooper: Je pense qu'il vaudrait mieux attendre encore quelques minutes.

M. Wenman: Avant que nous poursuivions nos travaux, messieurs, permettez-moi de vous rappeler que le comité directeur s'est réuni il y a une semaine pour établir le calendrier des travaux. Le calendrier en question devait permettre d'atteindre un objectif commun que nous nous étions fixé; nous avions décidé, quant à la date de renvoi du bill à la Chambre des communes, de prévoir un délai suffisamment long pour permettre de tenir un débat.

Nous avons accepté de procéder de cette façon, car nous étions tous d'accord sur les principaux objectifs et principes du projet de loi. D'ailleurs, ce soir, je peux vous assurer que je n'ai pas changé d'avis. En fait, mon attitude est encore plus positive maintenant puisque le ministre a accepté certaines modifications, que les membres à la fois de la majorité et de l'opposition estiment justes et modérées d'après les témoignages que nous avons reçus.

Dès le départ, je voulais m'assurer que le public participe au processus afin d'améliorer le projet de loi. Étant donné que le public a bel et bien participé au processus et que nous avons réussi à améliorer le projet de loi, nous pouvons confirmer que nous avons appliqué les principes de la démocratie. Je suis très heureux de le constater.

C'est dans cet esprit, dont j'ai fait preuve à la Chambre des communes, que nous nous sommes efforcés d'accélérer l'adoption de ce projet de loi dans la mesure du possible—d'ailleurs, encore aujourd'hui, j'ai prouvé ce désir de collaboration. Nos discussions au sujet du projet de loi—et on nous a proposé beaucoup d'idées intéressantes, à tel point que nous n'avons pas le temps de les examiner en détail—ne pourront

[*Text*]

the pressure that is facing us in the House of Commons, if we are to get anything through.

So we are back to accepting half a loaf again and recognizing that this piece of legislation, because of the extensive hearings we have had, is going to have to come back in some format in the fall. I hope that, whichever party is in power, those of us who sit around this table will have the goodwill to bring these measures back before this committee in one form or another, so that we might take some of the progressive ideas which have come out of these hearings and which are in the interests of the workforce and gain more such ideas from the community generally.

Certainly that would be the intention of the party I represent. Regardless of what we pass in this process, we hope that there will be an opportunity to address these issues early in any new session that may be established. None of us can make those commitments; we are making a statement of intent as it affects myself and, I would expect, other members here.

Trying to do all of that in all reason, all of us have worked diligently today and co-operatively, agreeing in private and public meetings, to try to facilitate the movement of this Bill towards the House. I am fully prepared to keep the commitments I made, expressed when I started today, to make sure this gets in the House tomorrow. I do want this to get in the House tomorrow. But I can tell you, at the same time, you can only cause a stampede so fast, so hard and so heavy. I have been listening; I have been pushed and allowed you to push me, in the interest of this legislation, again, and again, and again.

I can tell you we have had it up to here after sitting all night in the House for whatever reasons, without going into details or blame or whatever it is. We did sit all night; we did sit again this morning; we have been sitting all day on this Bill; we have been sitting all week on this Bill. I think everyone's mind is going to mush. We have certain clarities of our excellent staff who are trying to pull things together here, but I think we have had about all we can take for now.

What I would like to see us do is follow the intent of the motion that I made earlier today: It is 10.00 p.m. now; spend another half-hour, another 45 minutes at the most, and then try to come back with the basic agreement, with the legislation as it is.

We have to see what this conscience amendment is going to be. I just cannot approve things, and approve of sending things to the House, that have yet to be seen, what might be.

There is going to have to be some kind of a meeting respecting the wishes of the members to get to their constituencies tomorrow for the long weekend which has now been created. It is a wish I have to reach my riding. If I can leave

[*Translation*]

être pleinement appréciées à cause des pressions qu'on exerce sur nous pour faire adopter le projet de loi à la Chambre des communes.

Donc, une fois de plus, nous sommes obligés d'accepter un compromis et de reconnaître que ce projet de loi, étant donné les témoignages très importants que nous avons reçus, devra être réétudié à l'automne. Quel que soit le parti au pouvoir, j'espère que ceux qui sont autour de cette table se chargeront de renvoyer ces mesures législatives, sous une forme ou une autre, au Comité pour nous permettre d'incorporer quelques-unes des idées progressistes qui nous ont été proposées au cours de nos séances et qui sont dans les intérêts de la population active, et d'avoir l'occasion d'écouter l'opinion de l'ensemble des Canadiens.

En tout cas, c'est ce que désire le parti que je représente. Quelle que soit la teneur du projet de loi que nous adoptons, j'espère que nous aurons l'occasion de réexaminer ces questions au début de la nouvelle session. Evidemment, nous ne pouvons pas vraiment nous engager; mais nous tenions à préciser nos intentions pour la gouverne de tous les membres du Comité.

Pour atteindre cet objectif, nous avons tous travaillé avec assiduité dans un esprit de collaboration, à la fois en privé et en public, pour accélérer le renvoi de ce projet de loi à la Chambre. Or, j'ai l'intention de respecter les engagements que je vous ai faits aujourd'hui pour que ce projet de loi soit présenté à la Chambre demain. Je souhaite vraiment qu'il le soit. Malgré cela, je vous ferai remarquer qu'on ne peut pousser les gens que jusqu'à un certain point. Il y a des limites. J'ai écouté toutes nos discussions, je me suis fait bousculé et je vous ai permis de me bousculer, je ne sais pas combien de fois, pour permettre l'adoption de ce projet de loi.

Mais je peux vous dire que nous en avons assez de siéger toute la nuit à la Chambre, quelle que soit la raison; mais je n'ai pas l'intention de faire des reproches à qui que ce soit. Je me permets simplement de constater que nous avons siégé toute la nuit, que nous avons siégé encore une fois ce matin et que nous avons siégé toute la journée pour étudier ce projet de loi. En fait, depuis une semaine, nous l'étudions assidûment. Nous arrivons au point où nous ne pouvons plus voir clair dans cette affaire. Nous avons heureusement un excellent personnel pour nous aider, mais il me semble que nous ne pouvons plus continuer comme cela.

Je vous propose donc d'accepter la motion que je vous ai proposée aujourd'hui: il est maintenant 22 heures; je propose que nous passions encore une demi-heure ou 45 minutes, au maximum à l'étude du bill et que nous essayions de parvenir à un consensus sur la version actuelle du projet de loi.

Mais il faut absolument que nous examinions au préalable la modification qui sauvegardera la liberté de conscience. Je ne peux pas vous donner mon consentement ni approuver que le bill soit renvoyé à la Chambre avant d'avoir eu l'occasion de l'examiner.

En outre, il faudra que les membres se réunissent pour discuter de la possibilité de respecter le voeu de certains députés de retourner dans leur circonscription demain pour le long week-end. Personnellement, je voudrais retourner le plus

[*Texte*]

earlier, I can get some of the things on that I have cancelled. So I am anxious that we should get this in the House tomorrow, and that we should meet at least at the latest deadline; if we can make it earlier than 2.00 p.m., fine.

If we have agreement, if we can just go through this material quickly, Mr. Minister, we can make whatever motions we need to make and we can vote on them and dispose of them with minimal discussison. Then the material can be prepared by our staff and we can meet at your convenience in the morning, 9.30 a.m. or 10.00 a.m. I hope we can quickly agree to the package we have, get it into the House, and then it will be in the hands of House Leaders next week for them to adjust to the schedule as they will.

If there is anything I have said which is inconsistent, I would like to have it identified. I think I have been reasonable. I am simply asking that whatever we accomplish tonight, we have a chance to confirm tomorrow morning in some clear manner. If there are problems, I am willing to discuss what the problems are with any of the members here, but the sooner we can get into this legislation, the better.

• 2155

Le vice-président: Monsieur Massé.

M. Massé: Monsieur le président, je comprends que mon collègue n'ait pas l'esprit clair. Je suis d'accord avec lui là-dessus. Pour ma part, j'ai très bien dormi la nuit dernière. Je suis donc prêt à continuer jusqu'à ce que l'on ait terminé l'étude du projet de loi.

Mr. Wenman: That is wonderful. You have not been at any of these committee meetings all week, either . . .

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Wenman: —hour after hour.

Mr. Murphy: As I said earlier, I am quite willing to do all I can to get this Bill passed. But I would like to say a few things.

When we set up the steering committee, which is almost two weeks ago now—or a week and a half ago, to be more precise—we agreed we would be going through hearing our last witnesses early this afternoon and we would start clause-by-clause study. We are doing that.

At the same time we have had the witnesses, you have asked each and every witness that you could to provide as many amendments as they felt necessary, which is part of the problem. If you are going to insist on a lot of amendments being discussed, of course that is going to take some time.

On the other hand, I am a little confused as to why we should be sitting tomorrow morning. I know we have your word that you will not oppose the late tabling of the legislation in the House of Commons. Obviously if this committee ends at

[*Traduction*]

vite possible dans ma circonscription. Si je peux partir un peu plus tôt, j'aurai l'occasion de réorganiser certains entretiens que j'ai dû annulés. Je souhaite donc que ce projet de loi puisse être présenté à la Chambre demain et que nous nous réunissions le plus tard possible; mais je préfère que ce soit avant 14 heures, si possible.

Si les membres du Comité sont d'accord, nous pouvons passer en revue rapidement ces autres questions, monsieur le ministre, déposer les motions nécessaires et les mettre au vote avec le moins de discussions possible. Ensuite notre personnel se chargera d'organiser tous les documents et nous pourrions vous rencontrer demain à 9h30 ou 10 heures, comme vous voudrez. J'espère que nous pourrons nous entendre sur le projet de loi et l'ensemble des modifications pour qu'il puisse être renvoyé à la Chambre le plus vite possible. Les leaders à la Chambre pourront ensuite s'en charger la semaine prochaine selon les exigences du calendrier.

Si je n'ai pas été conséquent, je voudrais qu'on me le signale. Personnellement, je crois avoir été raisonnable. Je demande simplement qu'on nous donne l'occasion de confirmer demain matin les résultats de notre séance ce soir. Si jamais il y a des problèmes, je suis prêt à en discuter avec n'importe quel membre du Comité; mais je persiste à croire que le plus tôt que nous pourrons terminer l'étude du bill, mieux ce sera.

The Vice-Chairman: Mr. Massé.

Mr. Massé: Mr. Chairman, I understand that my colleague's mind may be going to mush, indeed, I agree with him on that point. I, however, had a good night's sleep last night. I am prepared to continue our work until we have concluded our consideration of the bill.

M. Wenman: Bravo. Mais depuis le début de la semaine, vous n'avez assisté non plus à aucune des séances du Comité . . .

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Wenman: . . . qui ont duré pendant des heures.

M. Murphy: Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, je suis prêt à faire mon possible pour faire adopter le projet de loi. Mais je tiens à préciser certaines choses.

Au moment de la réunion du Comité directeur, il y a presque une semaine—ou plutôt, une semaine et demie, pour être précis—nous étions d'accord pour entendre les témoignages du dernier témoin cet après-midi et commencer l'étude article par article aussitôt après. D'ailleurs, c'est ce que nous avons fait.

Par contre, chaque fois qu'un témoin a comparu devant le Comité, vous lui avez demandé de nous fournir des projets de modification, s'il l'estimait utile. Voilà justement le problème. Si vous tenez à ce que nous discutions de tous ces projets de modification, il faudra évidemment beaucoup de temps.

Par ailleurs, j'ai du mal à comprendre pourquoi nous devrions nous réunir demain matin. Vous vous êtes engagé à ne pas vous opposer au dépôt du projet de loi à la Chambre après l'heure permise. Si le Comité finit de siéger à 14 heures

[*Text*]

2.00 p.m. tomorrow we will miss the normal tabling deadline. That means we will require the unanimous consent of the House to have the committee table its report and report back to the House tomorrow afternoon. I have also been told by you that you cannot guarantee that your caucus will give unanimous consent tomorrow afternoon. So that creates a worry to me.

Mr. Hawkes: Who said that?

Mr. Murphy: Mr. Wenman.

Mr. Wenman: I said I cannot guarantee the unanimous consent of the House any more than anyone around here. I can do what I can do to try to gain the unanimous consent of the House. I do not believe that any members of the committee who are here and understand the content of this Bill would do so.

Mr. Murphy: I can guarantee the unanimous consent of my caucus. I do not know about yours. I certainly cannot speak for the other caucuses.

Let me put it this way. The House just passed an order that we would not sit at all on Monday. That was agreed to by all three parties. That means that if we have any peculiar problems tomorrow afternoon in the House the legislation will not be reported back to the House till Tuesday, making its passage very, very difficult. Therefore I am quite determined that we sit as long as possible and see if it is at all possible to pass this legislation through committee tonight.

I have one more thing, Mr. Chairman. From what I understood earlier there is already an agreement between the Conservative caucus and the Liberal caucus as to which amendments the government will accept that the Conservatives want put forward. Now, if that is the case—and I believe that is what the two parties said at the beginning of our evening session—why do we need to delay? The agreement is already in place. Therefore, let us move forward.

The Vice-Chairman: Mr. Ouellet.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I would like to make the following suggestions. I appreciate that Mr. Wenman would like to reflect on some of the amendments that could be approved tonight. He wants to be sure, if I heard him correctly, that what he is doing is correct. I have witnessed, and I suspect the people around this table have witnessed, some of the confusion surrounding the Conservative caucus in dealing with respective amendments they want to introduce. I do not blame them for this; they probably have a heavy agenda. But it seems clear they are a little bit late in their preparations to deal with the amendments that they as a caucus would like to entertain. Now, they have a chance, if they want, if they do not like the amendments they themselves have suggested and that we are ready to prepare and pass . . .

As you know, if the work of this committee is to report there is a 48-hour notice. The report stage and third reading would be entertained next week. It gives ample opportunity for the Tory caucus to spend the weekend and Saint-Jean Baptiste

[*Translation*]

demain, il est sûr que nous allons rater l'heure limite pour le dépôt de tels documents. Nous devrons donc avoir le consentement unanime de la Chambre pour que le Comité puisse déposer son rapport à la Chambre demain après-midi. D'autre part, vous m'avez dit que vous ne pouvez garantir que votre caucus donnera son consentement unanime demain après-midi. Voilà donc une autre source d'inquiétude pour moi.

M. Hawkes: Qui a dit cela?

M. Murphy: M. Wenman.

M. Wenman: J'ai dit tout simplement que je ne suis pas plus en mesure de garantir le consentement unanime de la Chambre que n'importe qui d'autre ici. Je vais faire de mon mieux pour que la Chambre donne son consentement unanime. Je suis convaincu qu'aucun autre membre du Comité qui connaît la teneur du projet de loi ne serait prêt à le faire non plus.

M. Murphy: Pour ma part, je peux garantir le consentement unanime de mon caucus. Je ne peux pas parler pour le vôtre, ni pour les autres.

Permettez-moi de vous exposer le problème sous un autre angle. La Chambre vient d'adopter une motion pour que la Chambre ne siège pas lundi. Elle a été adoptée par les trois partis. Donc, si jamais nous avons des problèmes demain après-midi à la Chambre, le bill ne sera pas renvoyé à la Chambre avant mardi; par conséquent, il sera très difficile de l'adopter à temps. Donc, je tiens absolument à ce que nous siégions aussi longtemps qu'il faudra pour adopter le projet de loi en comité ce soir.

J'ai un autre point à soulever, monsieur le président. Je crois comprendre que le caucus conservateur et le caucus libéral se sont déjà mis d'accord sur les modifications conservatrices que le gouvernement est prêt à accepter. Si c'est le cas—et je crois que les deux partis l'ont confirmé au début de notre séance ce soir—qu'est-ce qui nous empêche de continuer? Les deux partis sont déjà d'accord. Donc, essayons de finir le plus rapidement possible.

Le vice-président: Monsieur Ouellet.

M. Ouellet: Monsieur le président, permettez-moi de faire les suggestions suivantes. Je comprends très bien que M. Wenman désire étudier les modifications qui pourraient être adoptées ce soir. Si j'ai bien compris ses propos, il veut s'assurer qu'il ne fait pas une erreur en les approuvant. Je constate—et je suis sûr que d'autres membres l'ont également constaté—que le caucus conservateur ne semble pas savoir les modifications qu'il veut proposer. Je comprends très bien son problème; il a probablement une charge de travail très lourde. Mais il n'en reste pas moins que les conservateurs ont commencé un peu tard à travailler sur les modifications qu'ils voulaient présenter. Maintenant on leur donne l'occasion, s'ils veulent la saisir, de proposer autre chose s'ils n'aiment pas les modifications qu'ils ont déjà proposées et que nous sommes prêts à adopter . . .

Mais comme vous le savez, il faut un préavis de 48 heures après le renvoi à la Chambre. L'étape du rapport et la troisième lecture auraient lieu la semaine prochaine. Le caucus conservateur aura ainsi, au cours du week-end de la Saint-

[*Texte*]

Day to review their papers and find out if it is okay. If there is something wrong, they could then submit it at the report stage and they have nothing lost.

• 2200

I would appeal to the good sense of the member of the Conservative Party to allow this committee to deal with the rest of the clause. We are not going to go beyond the agreement that we had at dinner time. We will entertain the three amendments. In fact, we have already entertained two; we will table the conscience clause and they will have the weekend to review it. If there is some lose amendment that they are not ready to present and they want to present it at the report stage, they could do that.

Now, I think to really allow this Bill to be dealt with next week, which is the last week of Parliament, we have to report this tomorrow. We are not sitting Monday and the only way to report it tomorrow is to complete our work tonight and I think we could do it within an hour. There are not many more clauses and not many more amendments. I think it is very simple; we could proceed diligently and be able to report this Bill tonight, if we want.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: I would like to speak to Mr. Wenman, when we have a moment, if I may, through you, Mr. Chairman. Mr. Wenman, I want to say, quite sincerely, that I have been close to the Department of Labour and the labour movement a long time. I have to say that I have been quite impressed. I am not the cynical type and usually call a spade a spade and I have to go back a long, long time to say that I have met two people—you and Mr. Hawkes—who have approached labour problems with the same dedication and the intensity. From the talks we have had in private, in discussions over the last two weeks . . . I know Mr. Hawkes better; we sat on committees together. But it is refreshing to me that all three parties have kept the adversarial concept to a minimum and have worked diligently to come forward with the best possible Bill.

The amendment tonight—from 3 months to 6 months, as we call it—was a difficult one, because it is easy to be on the side of . . . I was going to say "motherhood", but I will not. But I think the Minister makes sense. I know what you want. You want the best possible Bill and you want to do justice to the people who gave you their trust through asking you to bring amendments.

Most of the amendments you have, I suspect, fall in no more than two or three categories. So it is almost an ombudsman-like affair now that we have gone through Clause 6. We have eliminated practically all the types of amendments you could get.

The Minister pointed out something important. And it is your right, once you see the document tomorrow, to bring in

[*Traduction*]

Jean-Baptiste, tout le temps nécessaire pour revoir ces documents et déterminer si cela lui convient. Si quelque chose n'allait pas, il pourrait très facilement le signaler à l'étape du rapport.

J'exhorte les membres du Parti conservateur à ne pas s'opposer à ce que le Comité adopte les autres articles. Nous allons nous en tenir à l'accord conclu à l'heure du diner. Nous étudierons les trois amendements. A vrai dire, nous en avons déjà étudié deux, quant au troisième, celui qui porte sur les objecteurs de conscience, les conservateurs pourront y réfléchir au cours de la fin de semaine. S'il y avait d'autres amendements qui n'étaient pas prêts pour l'instant, ils pourraient les présenter à l'étape du rapport.

Je vous signale que si nous voulons que ce projet de loi soit à l'ordre du jour la semaine prochaine, qui est la dernière semaine de session, il nous faut en faire rapport dès demain. Nous ne siégerons pas lundi et pourrons faire rapport demain, il faut terminer notre travail dès ce soir, et je pense qu'il ne nous faut pas plus d'une heure pour cela. Il nous reste peu d'articles à étudier, peu d'amendements. Si nous faisons preuve de diligence, nous pourrons faire rapport du projet de loi dès ce soir.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Monsieur le président, je voudrais adresser quelques paroles à M. Wenman, par votre intermédiaire. Monsieur Wenman, je tiens à vous dire en toute franchise que je connais bien le ministère du Travail et le mouvement ouvrier, et ce depuis longtemps. Je tiens à vous dire combien je suis impressionné. Il n'y a pas d'ironie dans mes propos, car j'ai l'habitude d'appeler un chat un chat. Il y a très très longtemps que je n'ai pas rencontré des gens comme vous et M. Hawkes, qui abordent les problèmes ouvriers avec autant de dévouement. D'après les entretiens que nous avons eus en privé, d'après les discussions depuis deux semaines . . . Je connais mieux M. Hawkes que vous, car nous avons siégé aux mêmes comités ensemble. Je trouve tout à fait rassérénant de constater que les trois partis ont évité de s'affronter et ont choisi de travailler avec diligence pour adopter le meilleur projet de loi possible.

L'amendement de ce soir, celui de trois à six mois, comme nous l'appelons, était difficile, car on peut très bien verser . . . J'allais dire dans les «choses élémentaires», mais je ne le ferai pas. Le ministre a eu des propos très sensés. Je sais ce que vous voulez. Vous voulez que le projet de loi soit le meilleur possible, car vous voulez être équitables à l'égard des gens qui ont placé leur confiance en vous en vous demandant de présenter des amendements.

Je suppose que la plupart de ceux que vous voudrez présenter peuvent être regroupés en deux ou trois catégories. Maintenant que nous avons adopté l'article 6, ce dont nous discutons relève plutôt d'un médiateur. Nous avons supprimé presque tous les amendements imaginables.

Le ministre a signalé une chose importante. Monsieur Wenman, après avoir reçu le document demain, vous pourrez,

[*Text*]

next week whatever amendment you may want, Mr. Wenman. For instance, I have amendments that I intend to bring in. I have six of them, all dealing with the incompetence of the Canada Labour Relation Board and with Section 132 of the Act and the time to rectify it.

But having said that, I do not want to delay the passage of this Bill and I can make my amendments in the House at the appropriate moment, though I do not really think, Mr. Hawkes and Mr. Wenman, you have a problem. I really do not think you have a problem because you can make your case in the House at the report stage, as I will make mine. It might be my last speech ever in the House of Commons, but it will be a humdinger, I can tell you.

• 2205

Mr. Wenman: You know, Mr. Mackasey, out of respect for the fact that you would even speak on the Bill in the House, that impresses me, and that you would speak your mind, as I know you would anyway, and that you have a last amendment that you intend to put in the House of Commons . . .

Mr. Mackasey: That is my present mood.

Mr. Wenman: —that in fact if we have those kinds of assurances, that does, in fact, provide an opportunity for us to have a few words as well, which I think is important, and then have the Bill go through. That does interest me.

Now, my concern is as you have expressed it. We have agreed, and the Minister has agreed to some amendments, and I am appreciative of that. I feel there is a much, much bigger job to be done here. And in a way, I feel that by just letting this go and not considering the amendments, particularly as it relates to women's issues, and the major issues here are women's issues . . . I think we could do a lot more. We could improve, and we could take some of the suggestions of some of these people who have been working with us and helping us, between meetings and so forth, hour by hour by hour, to try to pull something concrete, to try to improve this legislation, in a way we kind of let them down, that we do not give further consideration or full consideration to them. But I am being persuaded by your argument.

The last one, Mr. Minister, and Mr. Hawkes has a few things to say . . . But still we have the other shoe yet to drop, and that other shoe happens to be the amendments, basically those relating to the Ontario code, or the amendments of the Seventh Day . . . If you want to just take the amendment of the Seventh Day Adventists, as it is before us, as I recommended to you, I will move that motion and we will deal with that motion in the Bill, and you can amend it to meet with the Ontario code. Or, do you have the Ontario code amendments or a similar version that we can look at now?

[*Translation*]

et ce sera votre droit, décider de présenter tous les amendements que vous voudrez la semaine prochaine. Par exemple, j'ai l'intention de présenter des amendements. J'en ai six, tous portant sur l'incompétence du Conseil canadien des relations de travail et sur l'article 132 de la loi qu'il est grand temps de modifier.

Cela dit, je ne veux pas retarder l'adoption de ce projet de loi et je choisis de présenter mes amendements à la Chambre en temps voulu; je pense que vous, messieurs Hawkes et Wenman, vous pourrez en faire autant. Rien ne s'y oppose, car vous pourrez présenter vos amendements à la Chambre à l'étape du rapport tout comme moi. Ce sera peut-être mon dernier discours à la Chambre des communes, et j'entends bien faire en sorte qu'il soit incomparable.

M. Wenman: Monsieur Mackasey, je suis très touché que vous envisagiez de parler à la Chambre des communes au moment du débat sur le projet de loi. Je suis très touché également que vous disiez franchement ce que vous en pensez, comme vous le faites toujours du reste, et que vous envisagiez de présenter un dernier amendement . . .

M. Mackasey: C'est certainement mon intention actuellement.

M. Wenman: . . . forts de cette assurance, nous pourrons, nous aussi, dire quelques mots, car je pense qu'il est important de le faire, et ensuite le projet de loi pourra être adopté. J'en suis très touché.

Vous avez bien exposé mes préoccupations. Ensemble, nous sommes tombés d'accord, et le ministre nous a également donné son accord sur certains amendements, ce dont je lui suis très reconnaissant. J'estime cependant que nous avons une tâche beaucoup plus importante à accomplir. Je pense que nous aurions tort d'adopter ce projet de loi sans envisager des amendements, notamment pour ce qui est des femmes, car les problèmes les plus importants sont des problèmes des femmes . . . Je pense que nous pourrions faire beaucoup plus. Nous pourrions améliorer les dispositions du projet de loi et retenir certaines propositions faites par les gens qui ont travaillé avec nous, qui nous ont aidés entre les séances, pendant de longues heures, à rédiger quelque chose de concret, à améliorer les dispositions proposées. Si nous le faisions pas, ce serait manquer à la confiance qu'ils ont mise en nous, et ne pas tenir compte de ce qu'ils ont proposé. Votre argument me convainc.

Monsieur le ministre, M. Hawkes a quelque chose à ajouter . . . Il nous faut cependant compléter le travail, c'est-à-dire étudier les amendements, notamment ceux qui reprennent le code ontarien, c'est-à-dire les amendements proposés par les Adventistes du septième jour . . . Si vous vouliez bien accepter d'étudier l'amendement des Adventistes du septième jour, tel que nous l'avons présenté et tel que je le recommande, je m'empresserais de présenter la motion qui pourrait toujours être modifiée pour reprendre le libellé du code ontarien. Avez-vous les amendements du code ontarien ou quelque chose d'approchant, que nous pourrions étudier dès maintenant?

[*Texte*]

Mr. Mackasey: Mr. Wenman, I will second your motion when you make it.

Mr. Wenman: Then, in fact, I think we can proceed.

Mr. Ouellet: Is it clear you are ready to proceed tonight and deal with all of the clauses? Is this what you are telling us? I want to know what you are saying. You want this third amendment on the conscience laws. But you are not telling me that you are going to proceed. You are going to have this clause if you are telling me we are going to proceed. If you are going to play a game, I do not think I am going to play games with you. It is pretty clear that you led me to believe you had three major amendments . . .

Mr. Wenman: That is right.

Mr. Ouellet: —and that if we were to meet you on your three amendments . . . In other words, if the government was willing to make three concessions to make the Bill less liberal and more conservative to satisfy you, we would get this Bill.

Now, I took your word as an honest representative of a party who had consulted his leader and agreed to deal with this legislation if you had these amendments. Now, I am ready to give you these amendments and pass these amendments, although I do not like these amendments, because I want the Bill. Now, are we getting the Bill or are we not getting the Bill? If we are getting the Bill tonight, you will get this third amendment.

Mr. Mackasey: The Bill tonight, as amended.

Mr. Ouellet: As amended.

Mr. Mackasey: Tonight.

Mr. Ouellet: That is what we think is important. With all respect to you, you had to caucus with your people, we lost 45 minutes. We could have dealt clause by clause and we could be at Clause 20 already.

If you are telling me honestly, yes, let us go and proceed, we will proceed and I will make sure we get the other clause in both languages. But I want an order of this committee that we are going to come out of here tonight with this Bill. I think that is very important. We will give you the amendments. You have until the end of the procedure to reflect on this last amendment you talked about. I am telling you, even if you do not like this, you will have another crack at it when we go to report stage. But I think, in all fairness, you have to put your cards on the table and let us know, we, the government, and the NDP, where you are going.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: As an innocent bystander who is not . . . six and eight . . .

• 2210

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

[*Traduction*]

M. Mackasey: Monsieur Wenman, je m'engage à appuyer votre motion quand vous la présenterez.

M. Wenman: Je pense que nous pouvons donc poursuivre notre travail.

M. Ouellet: Sommes-nous convenus de poursuivre notre étude ce soir et d'adopter tous les articles? Est-ce bien ce que vous nous dites? Je veux m'assurer que j'ai bien compris. Vous voulez que l'on adopte ce troisième amendement sur l'objection de conscience. Vous ne m'avez cependant pas dit que vous étiez prêt à terminer. Pour que nous poursuivions nos travaux, vous voulez que cet amendement soit adopté, n'est-ce pas? Je ne veux cependant pas que vous fassiez des tours de passe-passe. De toute évidence, vous m'avez fait croire que vous aviez trois principaux amendements . . .

M. Wenman: Très juste.

M. Ouellet: . . . et que si nous acceptions de les adopter . . . En d'autres termes, si le gouvernement faisait trois concessions, pour que le projet de loi soit moins libéral et plus conservateur, vous seriez satisfait.

J'ai donc cru en votre parole de représentant honnête d'un parti, qui a consulté son chef et qui a accepté d'adopter ce projet de loi dans la mesure où ces amendements seraient adoptés. Je suis prêt à vous concéder ces amendements, à les adopter, même si je ne les aime pas, car je veux que le projet de loi soit adopté. Dites-moi franchement si vous nous permettrez d'adopter le bill? Si nous adoptons le projet de loi ce soir, nous accepterons votre troisième amendement.

M. Mackasey: Que le projet de loi soit adopté ce soir, tel qu'amendé.

M. Ouellet: Tel qu'amendé.

M. Mackasey: Ce soir.

M. Ouellet: Voilà ce qui est important pour nous. Je vous signale que vous avez dû consulter les membres de votre parti et que nous avons perdu 45 minutes. Si nous n'avions pas perdu ce temps, nous aurions pu adopter chacun des articles jusqu'à l'article 20.

Si vous me dites honnêtement que vous êtes prêts à adopter le projet de loi, je veillerai à ce que l'on présente cet autre article dans les deux langues. Je veux cependant que les membres du Comité s'engagent à ne quitter la salle ce soir qu'une fois que le projet de loi sera adopté. Je pense que c'est très important. Nous allons vous concéder les amendements. D'ici à la fin de la réunion, vous pouvez réfléchir à ce dernier amendement dont vous parlez. Je vous signale que si vous n'êtes pas satisfait du libellé, vous pourrez toujours le modifier à l'étape du rapport. En toute équité, vous devez mettre carte sur table et nous dire à nous du parti ministériel et du Nouveau Parti démocratique, ce que vous entendez faire.

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: À titre d'observateur tout à fait innocent qui n'est pas . . . six et huit . . .

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

[*Text*]

Mr. Ouellet: But I am asking a question of Mr. Wenman. Is he answering?

Mr. Hawkes: Let me clarify your question for just a second. Are you suggesting that Mr. Wenman agreed to the passage of this Bill tonight?

Mr. Wenman: At any time.

Mr. Hawkes: That is certainly what you said.

Mr. Wenman: In any discussion with you, any place, any time. I agreed that it would move to the House tomorrow.

Mr. Ouellet: That is not what I am saying. I am saying that, because of the order that we will not sit on Monday, the only time we have to bring back this legislation to the House is tomorrow. I have told you many times that the chairman of this caucus cannot be here tomorrow, a number of members of this committee cannot be here tomorrow. In order to have a quorum, you have to replace those who will not be here. You have to give notice, 24 hours' notice, to replace a member of the committee. This cannot be done.

Mr. Hawkes: You have 12 people named to this committee.

Mr. Ouellet: Yes, but these people have other commitments. The orders of the subcommittee who checked the agenda, established a timetable, established the order of witnesses, indicated that I would be appearing this afternoon to deal with the Bill clause by clause. There is no mention of a meeting tomorrow. There is a mention of clause by clause this afternoon, today, in fact, and the report tomorrow. Members of Parliament have made other commitments. In all fairness to these members, we have to deal tonight. I have the feeling that there is a quorum here which could be sustained until we have dealt with the entire Bill. There are representatives of two parties, which legitimizes the activities of this committee. It could be sitting and passing this legislation and so show the workers that there are at least two parties ready to deal with this legislation.

Mr. Hawkes: I have been trying to get in on this for a bit. We were just in the House of Commons, party to part of the poker game which is frequently played there; that is, that the three House Leaders agreed to make Monday a non-sitting day. That is a piece of information I certainly did not have when I left this room to go to the House of Commons. The House leaders worked out a deal.

The only reason I put that on the table is to remind all of us that we can put all the rhetoric we like into the record. We asked you at the beginning of this week, as the first witness, what guarantees you had from your House Leader as to what would happen to this Bill once we reported it out and back to the House.

Now I say to you, you had new information for us that you did not have on Monday, about what your House leader is prepared to agree to.

Mr. Ouellet: I have already mentioned this to your colleague. I have the assurance of my House Leader that if we are dealing with this legislation tonight, if we are able to report

[*Translation*]

M. Ouellet: Mais j'ai posé une question à M. Wenman; va-t-il répondre?

M. Hawkes: Permettez-moi de préciser votre question tout d'abord. Vous voulez dire que M. Wenman a accepté que nous adoptions ce bill ce soir?

M. Wenman: N'importe quand.

M. Hawkes: En tout cas, c'est ce que vous avez dit.

M. Wenman: Après n'importe quelle discussion, n'importe où, n'importe quand. J'ai accepté qu'il soit renvoyé à la Chambre demain.

M. Ouellet: Ce n'est pas ce que je veux dire. Comme nous ne devons pas siéger lundi, le seul moment où nous puissions renvoyer cette législation à la Chambre, c'est demain. Je vous l'ai déjà dit souvent, le président de ce caucus ne peut être ici demain, plusieurs membres du Comité ne peuvent y être non plus. Pour avoir le quorum, vous devez remplacer ceux qui seront absents. Pour ce faire, vous devez donner des préavis de 24 heures, ce qui est impossible.

M. Hawkes: Vous avez 12 députés au Comité.

M. Ouellet: Oui, mais ils ont d'autres engagements. Le sous-comité qui a prévu un ordre du jour, vérifié le calendrier, décidé de l'ordre de comparution des témoins, a prévenu que je comparaîtrais cet après-midi pour l'étude du bill article par article. Il n'est pas question d'une séance demain. L'étude article par article était prévue pour cet après-midi avec rapport, dès demain. Les députés ont pris d'autres engagements. Pour être justes envers eux, nous devons régler cela ce soir. J'ai l'impression qu'il devrait être possible de conserver le quorum jusqu'à ce que nous ayons adopté le bill. Nous avons des représentants de deux partis, ce qui légitimise les activités du Comité. Nous pourrions siéger et adopter cette législation pour prouver aux travailleurs qu'il y a au moins deux partis qui sont prêts à s'occuper d'eux.

M. Hawkes: Voilà un moment que j'essaie de dire quelque chose; nous venons de la Chambre des communes, où se jouait un jeu de poker comme il s'en joue souvent. C'est-à-dire que les trois leaders à la Chambre ont accepté de ne pas siéger lundi. Quand j'ai quitté cette pièce tout à l'heure pour aller à la Chambre, c'est une chose que je ne savais pas. Les leaders se sont mis d'accord.

Si je vous rappelle cela, c'est pour bien faire comprendre que la rhétorique ne nous conduira pas très loin. Au début de cette semaine, vous étiez notre premier témoin et nous vous avons demandé quelles garanties votre leader à la Chambre vous avait données quant à l'avenir de ce bill une fois qu'il serait renvoyé à la Chambre.

Vous avez maintenant des informations que vous ne possédiez pas lundi sur ce que votre leader est prêt à accepter.

M. Ouellet: J'en ai déjà parlé à votre collègue; mon leader m'a assuré que si nous adoptions ce projet de loi ce soir, si nous le renvoyons demain, la semaine prochaine il aurait la priorité absolue à la Chambre.

[*Texte*]

it tomorrow, this Bill will have top priority next week for disposal.

Mr. Hawkes: We have absolute, number 1 priority. If we have to spend the whole four days on it, will we spend the four days?

Mr. Ouellet: I am telling you that this Bill is going to have top priority. It will be included with other legislation to be dealt with next week. It will be up to the opposition to decide how much time and how many speakers they want to put on each of these Bills. They are not numerous. There are about four or five, at the most.

Mr. Hawkes: Is the information still the same, then?

The Vice-Chairman: Mr. Murphy, you have the last question, and then we are going back to Clause 6. Mr. Murphy.

Mr. Murphy: I will let them finish, Mr. Chairman. Otherwise, we are obviously not going to go anywhere. Then I will go afterwards.

Mr. Hawkes: You see, you have suggested, and Mr. Mackasey has suggested, that it would be a good idea if any amendments we would like to propose, which we maybe do not have time to get in good shape and so on, should be put on the *Order Paper* at report stage.

• 2215

I was in the House of Commons until 5.05 a.m. this morning voting because people put amendments on the *Order Paper* and because the government moved closure and because all kinds of things came together. I would be somewhat naive to believe we are going to have debating time, when there are four days left in the House of Commons, to thoroughly dig into a whole slew of amendments. You have six you want to put in at report stage, and you are suggesting we put in some others. Putting amendments in at report stage in the midst of a parliamentary calendar with four days left in it, you would have to be a brand new Member of Parliament who had not even sat there a week to think that is going to do anybody any positive good and that there is going to be a thorough examination.

Mr. Mackasey: You know, Mr. Hawkes, if we report this Bill back tomorrow it will pass before the House of Commons is adjourned not because of the damned Liberals as far as I am concerned, but because the workers of Canada need this Bill. It might not be perfection, but it is one of the most progressive Bills I have seen in the field of safety; it has been one of the most progressive Bills in its relationship to women in the workforce . . .

An hon. Member: That is why they do not want it.

The Vice-Chairman: The way I see it, we cannot go on until 6.00 a.m. tomorrow talking about this and going nowhere. Let us go back to the clause by clause; that is the only way to get out of it.

Mr. Murphy.

[*Traduction*]

M. Hawkes: La priorité absolue, sans exception. Même si nous devons y passer quatre jours, est-on prêt à y consacrer quatre jours?

M. Ouellet: Je vous dis que ce bill aura la priorité absolue. On l'étudiera avec les autres projets de loi qui sont prévus pour la semaine prochaine. Ce sera à l'opposition de décider combien de temps et combien d'intervenants elle aura pour chacun de ces bills. Ils ne sont pas nombreux, il y en a quatre ou cinq tout au plus.

M. Hawkes: Dans ce cas, la situation n'a pas changé?

Le vice-président: Monsieur Murphy, à vous la dernière question puis nous revenons à l'article 6. Monsieur Murphy.

M. Murphy: Monsieur le président, je vais les laisser terminer, autrement nous n'arriverons à rien. Je prendrai la parole ensuite.

M. Hawkes: Vous avez proposé, tout comme M. Mackasey, d'inscrire au *Feuilleton* au stade du rapport tous les amendements qui resteraient à proposer et qui ne seraient pas encore rédigés.

Ce matin, je suis resté à la Chambre des communes jusqu'à 5h05 parce que les gens inscrivaient des amendements au Feuilleton, que le gouvernement imposait la clôture et que tout un tas de choses arrivaient en même temps. Il serait très naïf de croire que nous allons avoir le temps, alors qu'il ne nous reste que quatre jours de séance à la Chambre, de débrouiller toute une série d'amendements. Vous en avez six à proposer au stade du rapport, et vous nous proposez d'en ajouter d'autres. Pour penser que nous pourrons, au stade du rapport, discuter d'amendements avec un calendrier parlementaire qui nous laisse quatre jours, en tirer quelque chose de valable et en faire un examen approfondi, il faudrait que vous soyez un député frais émoulu.

M. Mackasey: Monsieur Hawkes, vous savez que si nous renvoyons ce bill demain il sera adopté avant l'ajournement de la Chambre des communes, non pas à cause de ces damnés libéraux, mais parce que les travailleurs du Canada en ont besoin. Ce n'est peut-être pas la perfection, mais c'est un des bills les plus progressistes que j'ai vus jusqu'à présent dans le domaine de la sécurité, pour ce qui est des relations des femmes dans la main-d'oeuvre . . .

Une voix: C'est pour cela qu'ils n'en veulent pas.

Le vice-président: À mon avis, il est inutile de rester là jusqu'à 6 heures du matin à discuter, cela ne mène à rien. Reprenons l'étude article par article, c'est le seul moyen de s'en sortir.

Monsieur Murphy.

[*Text*]

Mr. Murphy: Before we go back to clause by clause, I do not want to create any storms, but I do want to say this. I knew earlier today that the House Leaders were moving to have Monday as the traditional celebration for Saint-Jean Baptiste Day. I would expect that all three party House Leaders have conferred with their caucus members. When the Conservative members struck a deal with the Liberal government or the Liberal Minister on what they wanted as amendments, to me that meant the Tories were negotiating a package that they wanted, which the Minister has accepted. For us to all of a sudden start going back and say hold on, there might be more amendments, well the labour committee and all of us know what negotiating in bad faith is all about.

I would say let us proceed. You have a deal on the essentials. Certainly there are some amendments you want to put forward. From my conversations with the Conservatives there are some of those amendments that we will support them on. Let us proceed with that. You have your deal in terms of your essential items. If we can improve the Bill by working for the next hour and a half or whatever it takes, let us go forward and try to do that.

Mr. Wenman: I will make an agreement then. Having expressed my concern that there is not adequate time for debate now, and I cannot see that it can in fact be provided, let us see what progress can be made.

At this stage I will give you agreement for Clauses 7 to 11, 13 to 17, 19, 21, 23 to 41, and suggest that . . . I will give you the simple version. The simple version is—I am sorry, Mr. Murphy—I guess it means we will not be able to propose some of the motions we had intended on behalf of the women of Canada, women workers, and the amendments that in fact . . .

I do not intend to sit here all night. The areas we would be willing to look at and conclude—and they are not substantive amendments, because we have agreed upon the substantive amendments already—are some technical amendments to Clauses 12, 18, 20, and 22. If we can look at those four amendments . . .

Mr. Murphy: That is Clauses 12, 18 . . . I am sorry.

Mr. Wenman: Clauses 12, 18, 20, and 22. We can look at those amendments and agree or disagree on them as they are put, as we had agreed to earlier. If the government does not like them they can vote against them or whatever. I personally, in exchange for the agreement, would like to have an opportunity to see, before it is reported to the House tomorrow morning, what it is you are going to come up with regarding our amendment on conscience.

Mr. Mackasey: You will see that in half an hour.

Mr. Wenman: We will have that in half . . .

Mr. Mackasey: Tonight.

Mr. Wenman: We have it before us? I have yet to see it.

Mr. Ouellet: I would support the proposal made by Mr. Wenman. I would suggest that you dispose of all the clauses he has referred to, one by one—I think it is the procedure—and

[*Translation*]

M. Murphy: Avant de reprendre l'étude article par article, et sans vouloir soulever de tempête, je tiens à dire ceci; j'ai appris au cours de la journée que les leaders à la Chambre avaient l'intention de ne pas siéger lundi pour observer la fête traditionnelle de la Saint-Jean-Baptiste. J'imagine que les leaders des trois partis en ont parlé avec leur caucus. Lorsque les députés conservateurs se sont mis d'accord avec le gouvernement libéral ou avec un ministre libéral sur les amendements, j'avais compris qu'ils négociaient un ensemble de mesures que le ministre avait acceptées. Tous les membres du Comité du travail savent ce que c'est que de négocier en mauvaise foi, et cela vient forcément à l'esprit quand on s'aperçoit qu'ils sont en train de revenir en arrière, quand ils annoncent que d'autres amendements suivront peut-être.

Poursuivons donc, nous devons nous mettre d'accord sur l'essentiel; évidemment, vous avez des amendements à proposer. D'après les conversations que j'ai eues avec les conservateurs, nous sommes prêts à voter en faveur d'un certain nombre de ces amendements. Commençons par là; commençons par nous mettre d'accord sur les points essentiels. Si nous pouvons améliorer le bill d'ici une heure et demie, ou le temps qu'il faudra, essayons de le faire.

M. Wenman: Dans ce cas, nous allons nous mettre d'accord. J'ai déjà dit que je craignais de n'avoir pas assez de temps pour le débat, mais puisque c'est inévitable, poursuivons et voyons ce que nous pouvons faire.

Pour l'instant, je suis prêt à signifier notre accord pour les articles 7 à 11, 13 à 17, 19, 21, 23 à 41 et je propose . . . Je vais vous donner la version simplifiée, excusez-moi, monsieur Murphy, ce qui signifie que nous ne pourrons pas proposer certaines motions que nous avions au nom des femmes du Canada, des femmes au travail, et les amendements qui . . .

Je ne veux pas rester là toute la nuit. Dans certains cas, nous serions prêts à accepter, certains amendements ne portent pas sur le fond, car nous nous sommes déjà mis d'accord sur les amendements de fond. Il y a des amendements d'ordre technique aux articles 12, 18, 20 et 22. Si nous pouvions commencer par ces quatre amendements . . .

M. Murphy: Ce sont les articles 12, 18 . . . Excusez-moi.

M. Wenman: Les articles 12, 18, 20 et 22. Nous pouvons commencer par ces amendements, les accepter et les rejeter les uns après les autres, comme nous l'avions prévu plus tôt. Si le gouvernement ne les aime pas, il peut voter contre. Personnellement, en échange de cet accord, j'aimerais bien avoir l'occasion de voir ce que vous aurez fait de notre amendement sur l'objection de conscience avant le rapport à la Chambre demain matin.

M. Mackasey: Vous aurez cela dans une demi-heure.

M. Wenman: Nous aurons cela dans une demi . . .

M. Mackasey: Ce soir.

M. Wenman: Ce sera prêt? J'attendrai de le voir pour le croire.

M. Ouellet: Je suis d'accord sur la proposition de M. Wenman. Je propose qu'on expédie tous les articles qu'il a mentionnés, un par un—je crois que c'est la procédure—et

[*Texte*]

then we will come back to Clauses 12, 18, 20 and 22. Is it possible?

• 2220

An hon. Member: Yes.

Clause 6 as amended agreed to.

Clauses 7 to 10 inclusive agreed to.

Mr. Cooper: Mr. Chairman, please slow down. This is absurd. At least we can stop and have a few moments to look at each clause.

You lost me on Clause 5. I am back there on Clause 6.

Mr. Ouellet: We have completed Clause 6 with the four amendments we suggested. Now we are on Clause 7, okay? Clauses 7, 8, 9, 10. We are on Clause 11, which is on page 8, okay? I think you jump Clause 12 because this is one that has to be addressed and then we go to Clause 13.

The Vice-Chairman: Did we pass Clause 11?

Mr. Hawkes: Wait until we pass Clause 11.

Mr. Cooper: Mr. Chairman, I would like to stop for a moment and look at the clauses. Just give us time to have a quick look at our notes; to make a comment if it is necessary. Then we can go through clause by clause.

The Vice-Chairman: We have seen those clauses for a week at least. Mr. Wenman, I agree on those numbers—Clauses 7, 8, 9, 10 and 11. Mr. Wenman agrees on this.

Mr. Wenman: Yes. I am agreeing to those, but I am saying that Mr. Cooper is asking for the simple courtesy, after having worked on these amendments and having listened to briefs, of being able to indicate whether he has a 30-second or a 60-second comment—to at least look at what he is passing.

Now, meanwhile, we are passing out the amendments. I will give you a copy of all the amendments we are proposing in the areas here. Your department will have an opportunity to look at them and you will know by the time we get there if you want to accept them or reject them.

Mr. Ouellet: Good. We give you the clauses on conscience.

Mr. Hawkes: Did the government have any amendments on Clause 14?

Mr. Wenman: Which one?

Mr. Hawkes: Clause 14.

Mr. Ouellet: We are at Clause 11, Mr. Chairman.

Clause 11 agreed to.

Clause 12 allowed to stand.

Mr. Mackasey: Let us have a look at it first.

[*Traduction*]

ensuite nous reviendrons aux articles 12, 18, 20 et 22. Est-ce possible?

Une voix: Oui

L'article 6 tel que modifié est adopté.

Les articles 7 à 10 inclusivement sont adoptés.

M. Cooper: Monsieur le président, s'il vous plaît, ralentissez. C'est absurde. Nous pouvons au moins nous arrêter et prendre quelques instants pour examiner chaque article.

Vous m'avez perdu à l'article 5. J'en suis toujours à l'article 6.

M. Ouellet: Nous avons terminé l'article 6 après avoir adopté les quatre amendements que nous avions suggérés. Maintenant nous en sommes à l'article 7, d'accord? Les articles 7, 8 9, 10. Nous en sommes à l'article 11, à la page 8, d'accord? Je crois que vous avez sauté par-dessus l'article 12 parce qu'il faut s'y pencher et ensuite nous irons à l'article 13.

Le vice-président: Avons-nous adopté l'article 11?

M. Hawkes: Attendez que nous adoptions l'article 11.

M. Cooper: Monsieur le président, j'aimerais m'arrêter un instant et examiner les articles. Donnez-nous simplement le temps de consulter rapidement nos notes, de faire un commentaire si nécessaire. Ensuite nous pourrons faire l'étude article par article.

Le vice-président: Cela fait au moins une semaine que nous examinons ces articles. Monsieur Wenman, je suis d'accord sur ces numéros—les articles 7, 8, 9, 10 et 11. M. Wenman est d'accord.

M. Wenman: Oui. J'accepte ceux-là, mais je dis que M. Cooper demande, par pure politesse, qu'après avoir travaillé ces amendements, après avoir écouté les mémoires, on puisse lui accorder au moins 30 ou 60 secondes afin de faire des commentaires—ou tout au moins pour examiner ce qu'il adopte.

Entre-temps, nous distribuons les amendements. Je vais vous donner copie de tous les amendements que nous proposons à ces articles. Votre ministère aura l'occasion de les étudier et vous saurez d'ici à ce qu'on arrive à ces articles, si vous voulez les accepter ou les rejeter.

M. Ouellet: Parfait. Nous vous donnerons les articles sur l'objection de conscience.

M. Hawkes: Le gouvernement a-t-il des amendements à l'article 14?

M. Wenman: Lequel?

M. Hawkes: L'article 14.

M. Ouellet: Nous en sommes à l'article 11, monsieur le président.

L'article 11 est adopté.

L'article 12 est réservé.

M. Mackasey: Examinons-le d'abord.

[*Text*]

Clauses 13 and 14 agreed to.

The Vice-Chairman: Clause 14 is agreed to on division.

• 2225

Clauses 15 to 17 inclusive agreed to.

Clause 18 allowed to stand.

Clause 19 agreed to.

An hon. Member: On division.

Clause 20 allowed to stand.

Clause 21 agreed to.

Clause 22 allowed to stand.

Clauses 23 to 26 inclusive agreed to.

On Clause 27.

Mr. Wenman: I have a question to the Minister.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman.

Mr. Wenman: The proposal we will be making, will this be affected by this clause in some way?

Mr. Ouellet: No. The proposal will be in Clause 31.

• 2230

Clauses 27 and 28 agreed to.

On Clause 29.

Mr. Hawkes: May I simply ask the Minister . . . ? I have a particular interest in this clause.

In my speech in the House of Commons, I said I felt we should move in the direction of 180 days. I know there are employer groups who object even to the 90 days, let alone the 120. They would object more violently to the 180. But I am personally persuaded, out of my own reading, that the willingness of workers in Canada to accept new technologies—and I believe we have to move in that direction—is increased with a longer period of notice. With the maximum notice requirement, employees feel more protected; they have a chance to adjust to new methods of production, and so on.

Mr. Mackasey feels equally persuaded that the opposite is true.

Mr. Mackasey: I make the distinction between those whose standards are reflected by collective bargaining, as opposed to the ones you are talking about, who are non-union people. You do have conflicts in this legislation. If you look at the brief, you will see the CMA says not to increase it. The broadcasters also say not to increase it. Other unions say to increase it. It is really academic; it depends what you want the change for, Jim. It is a good cut-off, really.

Mr. Hawkes: My sense is, if we get society used to the idea that management must work with employees to implement changes in production, new technologies, new materials, that is

[*Translation*]

Les articles 13 et 14 sont adoptés.

Le vice-président: L'article 14 est adopté, à la majorité.

Les articles 15 à 17 inclusivement sont adoptés.

L'article 18 est réservé.

L'article 19 est adopté.

Une voix: À la majorité.

L'article 20 est réservé.

L'article 21 est adopté.

L'article 22 est réservé.

Les articles 23 à 26 inclusivement sont adoptés.

Article 27.

M. Wenman: J'ai une question à l'intention du ministre.

Le vice-président: Monsieur Wenman.

M. Wenman: Est-ce que la proposition que nous avons l'intention de présenter se trouvera le moindrement influencée par cet article?

M. Ouellet: Non. La proposition vise l'article 31.

Les articles 27 et 28 sont adoptés.

Article 29.

M. Hawkes: Puis-je tout simplement demander au ministre . . . ? Cet article m'intéresse particulièrement.

Dans mon discours à la Chamre des communes, j'ai dit que nous devrions songer à 180 jours. Je sais que beaucoup de groupes d'employeurs s'opposent même aux 90 jours, et *a fortiori* à 120. Ils s'opposeraient avec plus d'acrimonie encore aux 180. Mais je suis personnellement sûr, d'après ce que je vois de moi-même, que les travailleurs du Canada sont d'autant plus prêts à accepter la nouvelle technologie, et je crois que cela s'en vient de toute façon, qu'on leur donne des délais plus longs pour s'y habituer. Avec cette exigence concernant un avis maximum, les employés se sentent mieux protégés; ils ont l'occasion de s'ajuster aux nouvelles méthodes de production et ainsi de suite.

M. Mackasey est tout à fait sûr du contraire.

M. Mackasey: Je fais la distinction entre ceux dont les normes respectent une convention collective par opposition à ceux dont vous parlez, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas syndiqués. Il y a des conflits à l'occasion de cette loi. Si vous regardez le mémoire, vous verrez que l'Association des manufacturiers propose de ne pas l'augmenter. Les radiotélédiffuseurs aussi. Les syndicats vous disent de l'augmenter. C'est une question fort théorique; tout dépend du bénéficiaire du changement, Jim. C'est tout simplement une date limite.

M. Hawkes: Mon idée, c'est que si l'on habitue la société en général à penser que la direction doit travailler avec les employés pour amener des modifications à la production,

[*Texte*]

the direction we would like Canadian society to go. It looks to me as if Japanese society is more in that direction, and German society is more in that direction. They are doing very well, thank you very much, in 1984.

I am just wondering why you picked 120 days. Is it what you thought you could get away with? Would you like to go to 180? Why are you backing off 90?

Mr. Ouellet: It is clearly, Mr. Chairman, a judgment call. It is an effort to give a longer period of warning to the workers. On the other hand, it is not so long as to paralyze any change.

I have come with these figures, and I am satisfied to see that the CLC is in agreement with them. When they came here with their brief, they were asked, and they said that they were satisfied with this number.

Mr. Hawkes: But may I ask the Minister one other question? The trucking industry told us that the meaning of new equipment for them tended to relate to shifts in provincial law about load limits and axles and things of this kind. In interprovincial trucking, they are really competing internationally with American truckers. When a province changes legislation of this kind, the very next morning you can expect a change in equipment.

Mr. Mackasey: They want a shorter period.

Mr. Hawkes: So they want a shorter period. They asked us specifically to exclude them for that set of reasons. I am wondering if the Minister's officials have dealt with that in any way. Is the Minister satisfied there is no way to give it to them, or we should not give it to them, or what?

Mr. Ouellet: I do not think we should give it. There is an element here of proper protection for the workers. The number you are proposing assures, at the same time, the protection for the workers and the flexibility. Maybe not as much flexibility as the employers would like to have, but it still allows enough to compete and to hold positions in the market.

• 2235

Clauses 29 and 30 agreed to.

Clause 31 allowed to stand.

Clause 32 agreed to.

On Clause 33.

Mr. Hawkes: Could I again just ask the Minister a question? The original clause when it was introduced was quite controversial. We have had labour groups before us with this proposed amendment and nobody has mentioned it. Can the Minister enlighten us as to whether or not he thinks labour has overlooked it totally, or have they changed in the last year or two where it was part of the poker game?

[*Traduction*]

adopter de nouvelles technologies ou de nouveaux matériaux, c'est ce que nous devrions faire, c'est ce que la société canadienne devrait faire. Il me semble que la société japonaise semble s'orienter plutôt dans cette direction tout comme la société allemande. Ils se débrouillent fort bien en 1984.

Je me demande tout simplement pourquoi vous avez choisi 120 jours. Est-ce la période qui semblait vous offrir le moins de problèmes? Préféreriez-vous 180? Pourquoi reculez-vous à 90?

M. Ouellet: Monsieur le président, c'est évidemment une question de jugement. On essaie de donner une plus longue période d'avertissement aux travailleurs. D'autre part, il ne faut pas non plus paralyser tout effort tendant au changement.

J'ai choisi ces chifres et je suis heureux de voir que le CTC est d'accord. Lorsque cet organisme est venu ici présenter son mémoire, on a posé cette question à ses représentants, et ils nous ont répondu que ce chiffre les satisfaisait.

M. Hawkes: Pourrais-je peut-être poser une autre question au ministre? Les représentants de l'industrie du camionnage nous ont fait savoir que lorsqu'il est question de nouvel équipement pour leurs membres, cela tend à se rapporter à des modifications de lois provinciales concernant les limites de charge, les essieux et autres choses de ce genre. Dans le camionnage interprovincial, la concurrence se fait au niveau international avec les camionneurs américains. Quand une province modifie une loi de ce genre, le lendemain matin vous pouvez être sûrs qu'il y aura des modifications au matériel.

M. Mackasey: Ils préfèrent une période plus courte.

M. Hawkes: Ils veulent une période plus courte. Ils nous ont demandé très précisément de les exclure de cet ensemble de mesures pour ces raisons. Je me demande si les collaborateurs du ministre ont songé à ce problème. Le ministre est-il sûr qu'il n'y a pas moyen de leur céder quoi que ce soit ou que nous ne devrions rien leur donner?

M. Ouellet: Je ne crois pas que nous devrions leur accorder ce point. Il y a ici un élément de protection visant les travailleurs. Le chiffre que vous nous proposez nous assure, à la fois, de la protection des travailleurs et d'une certaine souplesse. Peut-être pas autant de souplesse que les employeurs voudraient avoir, mais il en reste toujours suffisamment pour les protéger face à la concurrence et leur permettre de se maintenir sur le marché.

Les articles 29 et 30 sont adoptés.

L'article 31 est réservé.

L'article 32 est adopté.

Article 33.

M. Hawkes: Vous me permettez de poser une autre question au ministre? Le premier libellé de l'article prêtait plutôt à controverse. Certains syndicats nous ont proposé cette modification et personne n'en a même fait état. Le ministre peut-il nous dire s'il croit que les syndicats l'ont oublié totalement ou ont-ils changé d'avis depuis un an ou deux, époque à laquelle cela faisait partie de toute la négociation.

[*Text*]

Mr. Ouellet: They have looked at it and accept this as sound government management of a first responsibility.

Mr. Hawkes: They have come to accept the wisdom of the original view.

Mr. Murphy: Mr. Chairman, I do not think we have to put words in the mouths of witnesses who were here with a very specific purpose, which was the passage of the entire package. They said to the Conservative members—and I think they know better—that the only interest they had was the passage of the legislation, despite the fact they had concerns with certain clauses. I do not think it is for us to judge which of those clauses they were concerned about.

Mr. Ouellet: This is a very fair statement. I think indeed I could say that I have received private representations by the union movement against this clause.

Mr. Hawkes: You have?

Mr. Ouellet: I have. If they did not mention it, it is because they felt that in total the Bill should be accepted, although there are some parts they do not like, and this is certainly one.

Clause 33 agreed to.

Some hon. Members: On division.

Clauses 34 to 42 inclusive agreed to.

• 2240

On Clause 12.

Mr. Marceau: Mr. Chairman, Clause 1 was also stood.

Mr. Wenman: Do you want to deal with the conscience clause?

Mr. Ouellet: No. I think I would like to deal with Clause 12.

Mr. Wenman: All right, on Clause 12 you have the provision in front of you. The amendment as presented changes the word "any" to "the" employee.

Mr. Ouellet: I agree with this one.

Mr. Wenman: You agree with this amendment? All right, we are ready to vote if you are prepared to agree to our amendment.

Mr. Chairman, the government agrees.

The Vice-Chairman: Does everybody agree to this amendment?

Mr. Wenman: Okay, we are dealing with this sheet in each case.

The Vice-Chairman: Read it.

Mr. Mackasey: Read it and then there will be no problem.

Mr. Wenman: Amendment to proposed paragraph 61.7(*b*).

[*Translation*]

M. Ouellet: Ils ont vu la proposition et ils admettent que c'est une saine mesure de gestion de la part d'un gouvernement qui fait face à sa première responsabilité.

M. Hawkes: Ils en sont venus à accepter la sagesse de cette première proposition.

M. Murphy: Monsieur le président, il ne faudrait pas parler à la place des témoins qui sont venus ici avec une idée précise, c'est-à-dire l'adoption globale de la proposition. Ils ont bien précisé aux membres du parti conservateur, et je crois bien qu'ils s'en rendent compte d'ailleurs, que leur seul intérêt dans la chose, c'est de voir adopter le projet de loi même si certains articles peuvent poser des problèmes. Je ne crois pas que ce soit à nous de juger lesquels de ces articles posent, à leurs yeux, des problèmes.

M. Ouellet: C'est très juste. À vrai dire, je pourrais vous révéler qu'en privé le mouvement syndical m'a bien fait savoir qu'ils s'opposaient à cet article.

M. Hawkes: Vraiment?

M. Ouellet: Vraiment. S'il n'en a pas été question en public, c'est que les divers intervenants syndicaux croyaient que le projet global devrait être accepté même s'ils nourrissaient quelques réserves à propos de certaines parties dont vous voyez ici un exemple.

L'article 33 est adopté.

Des voix: À la majorité.

Les articles de 34 à 42 inclusivement sont adoptés.

Article 12.

M. Marceau: Monsieur le président, l'article 1 aussi a été réservé.

M. Wenman: Voulez-vous traiter de l'article sur l'objection de conscience?

M. Ouellet: Non. Je crois que nous voudrions plutôt traiter de l'article 12.

M. Wenman: D'accord, pour l'article 12 vous avez la disposition devant vous. La modification proposée remplace le mot «un» par «l».

M. Ouellet: Je suis d'accord sur cette modification.

M. Wenman: Vous êtes d'accord? Parfait, nous sommes prêts à passer au vote si vous êtes d'accord sur la modification.

Monsieur le président, le gouvernement est d'accord.

Le vice-président: Tout le monde est-il d'accord?

M. Wenman: Bon, il s'agit de cette feuille dans tous les cas.

Le vice-président: Lisez.

M. Mackasey: Lisez, et il n'y aura pas de problème.

M. Wenman: Modification à l'alinéa proposé 61.7(*b*).

[*Texte*]

An hon. Member: On which page?

Mr. Wenman: This is on Clause 12, on proposed section 61.7, which reads:

> In this Division, "sexual harassment" means any conduct, comment, gesture or contact of a sexual nature
>
> (*a*) that is likely to cause offence or humiliation to any employee; or
>
> (*b*) that might, on reasonable grounds, be perceived by any . . .

And the amendment changes the word "any" to "the".

> by the employee as placing a condition of a sexual nature on employment or on any opportunity for training or promotion.

Amendment agreed to.

Mr. Wenman: The next amendment is on proposed section 61.8, which reads: "Every employee is entitled to employment free of sexual harassment". The amendment reads: "Every employee is entitled to working conditions free of sexual harassment", as opposed to employment. This amendment would ensure that employers are responsible for the prevention of sexual harassment in the workplace under their jurisdiction only.

Mr. Hawkes: Could I speak to that for one second?

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: The National Action Committee on the Status of Women, in their presentation before us, brought to our attention the difficulty of policing that we have. The public pays for some policing through the Human Rights Commission, but there are very few people and there tends to be a backlog and there can be problems of that kind. They were looking for ways to put more responsibility on the employer to police. This is the context in which this slight change of wording comes about.

In their view, the wording puts more responsibility on the employer to make sure the workplace is free of sexual harassment. Thus you keep the public out of it. You do not increase the budget, but you do increase the responsibility of the employer. That was the rationale, and that is how they came up with the wording.

Le vice-président: Monsieur Dubois.

M. Dubois: Je me souviens très bien, monsieur Hawkes, que le Comité de NAC, enfin ce groupe de femmes, a présenté cette chose-là. Moi, j'ai posé carrément la question au groupe à ce moment-là, et on m'a répondu que le harcèlement sexuel, ce n'était pas seulement une question de comportement mais aussi une question d'environnement de travail.

[*Traduction*]

Une voix: Quelle page?

M. Wenman: L'article 12, le paragraphe proposé 61.7 qui se lit:

> La définition qui suit s'applique à la présente division. «harcèlement sexuel», comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel
>
> *a*) ou bien qui soit de nature à choquer ou à humilier un employé;
>
> *b*) ou bien qu'un employé . . .

Et la modification vise à changer le mot «un» pour le remplacer par «l».

> que l'employé aurait des motifs raisonnables d'interpréter comme l'assujettissement d'un emploi ou de chances de formation ou d'avancement à des conditions d'ordre sexuel.

La modification est adoptée.

M. Wenman: La prochaine modification porte sur le paragraphe proposé 61.8 qui se lit: «Tout employé a droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel». La modification se lit: «Tout employé a droit à des conditions de travail libres de harcèlement sexuel», par opposition à emploi. Cette modification assurerait que les employeurs sont responsables de la prévention du harcèlement sexuel sur les lieux de travail où cela relève de leur compétence seulement.

M. Hawkes: Vous me permettez deux mots à ce propos?

Le vice-président: Oui, monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Le Comité national d'action sur le statut de la femme, lors de sa comparution, a attiré notre attention sur le fait qu'il y avait des problèmes de contrôle. Le public paye pour qu'il y ait un certain contrôle grâce à la Commission des droits de la personne, mais il y a très peu de gens là-bas, les causes ont tendance à s'accumuler, et il peut y avoir des problèmes de ce genre. Cet organisme cherchait des façons d'imposer davantage de responsabilités à l'employeur afin qu'il en assume plus à ce propos. Voilà le contexte dans lequel on propose cette légère modification au libellé.

D'après elle, ce libellé impose plus de responsabilités à l'employeur qui doit s'assurer davantage que les lieux du travail sont libres de tout harcèlement sexuel. De cette façon, vous évitez d'y mêler le public. Vous n'augmentez pas le budget, mais vous augmentez le fardeau de la responsabilité et l'imposez à l'employeur. C'était là le raisonnement et c'est pour cela qu'ils ont proposé ce libellé.

The Vice-Chairman: Mr. Dubois.

Mr. Dubois: Yes, I remember very well, Mr. Hawkes, that the NAC Committee, anyway that other group of women did present that. I personally asked that question directly of the group, and they answered that sexual harassment is not just a question of behaviour, it is also a question of working environment.

[*Text*]

• 2245

Je considère que c'est davantage une situation de discrimination qu'une situation de harcèlement sexuel. Si une personne peut se plaindre de son environnement de travail, ce sera davantage une question de discrimination quand elle ira à la Commission canadienne des droits de la personne. Il est vrai qu'ils ont soumis cela, mais moi, je pense que c'est de la discrimination et non du harcèlement.

J'aimerais avoir l'opinion des fonctionnaires du ministère là-dessus. À mon avis, il s'agit plutôt de discrimination que de harcèlement. Voilà donc pourquoi je pense que je ne devrais pas appuyer l'amendement.

Le vice-président: Y en a-t-il d'autres qui . . . ?

Mr. Hawkes: Could the Minister explain why?

Mr. Ouellet: I do not think it has any advantage. In fact, it creates confusion. The word "employment" is a very defined word. You know what you are talking about when you talk about "employment". When you talk about "working conditions", they could be all kinds of things. I submit that it is confusing, and I do not think it should be accepted.

Mr. Mackasey: I think "working conditions" narrows the thing tremendously. You can have excellent working conditions and have all kinds of sexual harassment which have nothing to do with your working conditions. The word "employment" is all-embracing. If you say "working conditions", anything goes beyond working conditions. I think "employment" includes working conditions. I really think this works against your principle. It narrows it to a point where it does not really help the ladies, the employees, at all.

Mr. Dubois: Let us vote. Mr. Hawkes, I have a paper and I can pass it to you. It is a paper from the Canadian Human Rights Commission, and in it we have an explanation of what you are talking about.

Je vais le lire en français.

Commission canadienne des droits de la personne—Politique en matière de harcèlement.

La protection de la Loi contre le harcèlement s'étend aux actions qui se produisent au travail ou ailleurs, pendant les heures de travail normales ou non, si ces actes sont commis dans le cadre d'un emploi ou dans des circonstances reliées à la prestation de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement.

Alors, déjà, on peut faire appel à la Commission canadienne des droits de la personne. Je peux vous remettre le document que m'ont remis les recherchistes.

Amendment negatived: yeas, 3; nays, 6.

Mr. Wenman: The next amendment is proposed paragraph 61.91(2)(*d*). The current proposal is:

A statement to the effect that the employer will take disciplinary measures as he deems appropriate against any person under his direction who subjects any employee to sexual harassment;

[*Translation*]

I think that it is more a question of discrimination than a question of sexual harassment. If a person can complain about her working environment, this is more a question of discrimination when she goes before the Canadian Human Rights Commission. I know this is what they have submitted, but in my opinion, I think it is discrimination and not harassment.

I would like to have the opinion of the departmental officials on this question. I think this is discrimination more than harassment. And that is why I think that I should not support this amendment.

The Vice-Chairman: Are others . . . ?

M. Hawkes: Le ministre pourrait-il expliquer pourquoi?

M. Ouellet: Je ne pense pas qu'il y ait un avantage. En fait, cela crée de la confusion. Ce mot «emploi» est un mot très précis. Tout le monde sait ce que vous voulez dire quand vous parlez d'«emploi». Quand vous parlez de «conditions de travail», c'est très vague. À mon avis, on ne s'y retrouve plus, et il ne faut pas l'accepter.

M. Mackasey: Je pense que l'expression «conditions de travail» a un sens beaucoup plus restreint. Il peut exister d'excellentes conditions de travail, et, en même temps, toutes sortes de harcèlements sexuels qui n'ont rien à voir avec les conditions de travail. Le mot «emploi» englobe tout. Si vous dites «conditions de travail», le sense est plus étroit. Je pense que le terme «emploi» comprend les conditions de travail. Je pense que cela va à l'encontre de votre principe. C'est restrictif et cela n'aide en rien les femmes, les employés.

M. Dubois: Votons. Monsieur Hawkes, j'ai un document que je peux vous donner. C'est un document de la Commission canadienne des droits de la personne qui explique ce dont vous parlez.

I will read it in French.

Canadian Human Rights Commission—Policy on sexual harassment.

Protection under the act against sexual harassment would include actions that happen at work or elsewhere, during normal working hours or not, if these acts are committed in the context of the job, or in circumstances related to the allocation of goods, services, facilities or other forms of lodging.

So, they can already appeal to the Human Rights Commission. I will give the document that the researchers gave me.

L'amendement est rejeté par 6 voix contre 3.

M. Wenman: L'amendement suivant porte sur l'article 61.91(2)*d*). Dans le projet de loi, il est dit:

le fait qu'il prendra les mesures disciplinaires qu'il estimera indiquées contre ceux de ses subordonnés qui se seront rendus coupables de harcèlement sexuel envers un employé;

[*Texte*]

The change is an insertion after the word "measures" in the third line: "such disciplinary measures as outlined in the policy or as provided in the collective agreement". This adds a proviso that such discipline would be subject to the grievance procedure and that where there is no collective agreement, the policy should provide for an appeal procedure.

The Minister's comment now.

• 2250

Mr. Ouellet: It is clear that there is a lack of understanding of the clause, because what is suggested here is already included in the Bill. It had nothing; it is redundant.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: As you read the proposed Section 61.91, it is clear that you must have a policy. And what paragraph (*d*) says at the moment—as I read it and as I think the National Action Committee read it—is that the employer will take disciplinary action. But it does not provide a sense of the process of that disciplinary action. And what NAC was trying to do—and I certainly concur with the principle—was to provide process so that we do not have arbitrary actions here.

There must be some process followed here and, in essence, they are trying to say that the process is that the policy must be followed or the grievance . . . from their view, it brings into play the grievance procedure so that somebody who is disciplined has some right of redress against arbitrary action—some process to follow. You do not think that is necessary? You think it is somewhere else in the clause?

Mr. Ouellet: No, the next two paragraphs, (*e*) and (*f*), prescribe exactly how it should go.

Mr. Hawkes: Paragraphs (*e*) and (*f*) do not deal with disciplinary measures.

Mr. Ouellet: " . . . or taking disciplinary measures in relation thereto;" Those are the final words of paragraph (*f*).

Mr. Hawkes: But that is saying the conditions under which you disclose names. That is what paragraph (*f*) is dealing with.

Mr. Ouellet: The entire proposed subsection 61.91(2) outlines the procedures. Now, what you are saying is "such disciplinary measures as are outlined in the policy." You do not say what the disciplinary measures are. You just say "in the policy". You are adding nothing, as such, in amplifying or explaining further what the disciplinary measures are. In other words, if you were to give me a more precise wording on the disciplinary measures, you might clarify the situation. In what you are saying, you are referring only to the policy. I submit to you that the proposed section already covers the intention.

[*Traduction*]

Nous proposons un changement après les mots «mesures disciplinaires», à la deuxième ligne: «les mesures disciplinaires prévues dans la politique ou dans la convention collective». De cette façon, ces mesures disciplinaires seraient assujetties à la procédure de grief, et s'il n'existait pas de convention collective, il faudrait que la politique prévoie une procédure d'appel.

Nous aimerions entendre les commentaires du ministre maintenant.

M. Ouellet: Il est évident qu'on ne comprend pas très bien cet article, car ce qu'on propose ici fait déjà partie du projet de loi. Cela n'ajoute rien, c'est redondant.

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: De la façon dont vous avez lu le projet d'article 61.91, il est évident que vous devez avoir une politique. Ce que stipule l'alinéa *d*) pour le moment—de la façon dont je le lis, et également de la façon dont le Comité d'action national l'a lu, je crois—c'est que l'employeur prendra des mesures disciplinaires. Mais il n'est pas question de la façon dont sont prises ces mesures disciplinaires. Ce que le Comité d'action national a tenté de faire—et je suis d'accord avec le principe—ce fut de prévoir une procédure afin que nous n'ayons pas de mesures arbitraires.

Il faut que l'on adopte une procédure ici et, fondamentalement, on a essayé de souligner que la procédure, c'est que la politique doit être respectée ou le grief . . . À leur avis, cela fait entrer en jeu la procédure de grief; par conséquent, si quelqu'un fait l'objet d'une mesure disciplinaire, il a un droit de recours contre toute mesure arbitraire—une procédure à suivre. Vous ne croyez pas que ce soit nécessaire? Vous croyez que c'est mentionné ailleurs dans l'article?

M. Ouellet: Non, les deux autres alinéas, *e*) et *f*), stipulent exactement comment cela doit se faire.

M. Hawkes: Les alinéas *e*) et *f*) ne traitent pas des mesures disciplinaires.

M. Ouellet: « . . . ou pour prendre les mesures disciplinaires indiquées dans les circonstances»; ce sont les derniers mots de l'alinéa *f*).

M. Hawkes: C'est mentionner les conditions en vertu desquelles on divulgue les noms. C'est de cela qu'il est question à l'alinéa *f*).

M. Ouellet: L'ensemble du paragraphe proposé 61.91(2) souligne ces procédures. Ce que vous nous dites c'est: «les mesures disciplinaires prévues dans la politique». Vous ne dites pas ce que sont ces mesures disciplinaires. Vous dites simplement: «dans la politique». Vous n'ajoutez rien, comme tel, en soulignant ou en expliquant davantage ce que sont les mesures disciplinaires. Autrement dit, si me donniez un libellé plus précis sur les mesures disciplinaires, vous pourriez jeter un peu de lumière sur la question. Vous ne mentionnez que la politique dans votre proposition. Je vous ferai remarquer que l'article proposé contient déjà l'intention.

[*Text*]

Mr. Hawkes: Can I ask you another question? Is it normal in a collective agreement to spell out disciplinary measures?

Mr. Ouellet: Of course.

Mr. Hawkes: For a variety of infractions of one kind or another. Is it normal in a collective agreement to spell out disciplinary measures that can be taken in the eventuality of sexual harassment?

Mr. Ouellet: Well, sometimes yes; sometimes no. Now . . .

Mr. Hawkes: Aha! Now, if you were to accept our amendment, it would become a lot more common.

Mr. Ouellet: Oh, no. It has nothing to do with this. The policy is there. Your own wording adds nothing. Your own wording just says "or as provided in the collective agreement". In other words, it reflects what it is, if there is a collective agreement agreement. It adds nothing, if there is no collective agreement.

Mr. Hawkes: With "such disciplinary measures as outlined in the policy", the only discipline you could take would be policy discipline or that in collective agreements. So in any situation where there would be a collective agreement, if you adopt our amendment, there would be spelled out disciplinary measures. That would be a natural thing to flow.

Mr. Ouellet: You go back to Clause 1 which says that the employers must issue a policy statement concerning sexual harassment. And then Clause 2 is the content of the policy statement.

Mr. Hawkes: You see, what paragraph (*d*) says at the moment is it must contain a statement. Leaving it the way your officials have written it, it will contain a statement that gives the employer the right to take any arbitrary disciplinary action they so choose. What we are saying is, let us pin them down.

• 2255

Mr. Ouellet: Why do you not read carefully the clause? You want to talk about disciplinary measures. The clause talks about disciplinary measures under proposed paragraph (2)(*d*).

Mr. Hawkes: Right.

Mr. Ouellet: You do not add anything more with your amendment.

Mr. Hawkes: Yes, we do. I think we protect the employee from arbitrary action by management.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I submit it adds nothing, and I recommend that we defeat the amendment.

Mr. Wenman: Let us proceed with the vote, then.

Le vice-président: Êtes-vous prêts pour le vote?

Mr. Wenman: Mr. Cooper has a comment to make.

[*Translation*]

M. Hawkes: Puis-je vous poser une autre question? Est-ce normal qu'une convention collective explique les mesures disciplinaires?

M. Ouellet: Évidemment.

M. Hawkes: Pour différents genres d'infractions. Est-ce que c'est normal, dans une convention collective, d'expliquer les mesures disciplinaires qui peuvent être prises s'il y a harcèlement sexuel?

M. Ouellet: Eh bien, parfois oui, parfois non. Maintenant . . .

M. Hawkes: Ah ah! Si vous acceptiez notre amendement, l'article aurait beaucoup plus de sens.

M. Ouellet: Oh, non. Il n'a rien à voir avec cela. La politique existe. Votre propre libellé n'ajoute rien. Vous nous dites: «ou prévues dans la convention collective». Autrement dit, cela reflète ce que c'est, s'il y a une convention collective. Cela n'ajoute rien, s'il n'y a pas de convention collective.

M. Hawkes: Si on adopte «les mesures disciplinaires prévues dans la politique», les seules mesures disciplinaires qu'on pourrait prendre relèveraient de la politique ou de la convention collective. Par conséquent, partout où il y a convention collective, si vous adoptez notre amendement, les mesures disciplinaires seraient mentionnées. Ce serait naturel.

M. Ouellet: On peut revenir au paragraphe (1), où on dit que l'employeur doit diffuser une déclaration de principes sur le harcèlement sexuel. Au paragraphe (2), il est question du contenu de cette déclaration de principes.

M. Hawkes: Vous voyez, ce que dit l'alinéa *d*), pour le moment, c'est qu'il doit y avoir cette déclaration. Si on laisse le libellé comme vos fonctionnaires l'ont rédigé, on y prévoit une déclaration de principes qui donne à l'employeur le droit de prendre toutes mesures disciplinaires qui lui semblent appropriées. Ce que nous disons, c'est qu'il faudrait fixer tout cela.

M. Ouellet: Pourquoi ne lisez-vous pas attentivement l'article? Vous voulez parler de mesures disciplinaires. Cet article parle justement de mesures disciplinaires dans le paragraphe (2)*d*).

M. Hawkes: C'est exact.

M. Ouellet: Votre amendement n'ajoute rien de plus.

M. Hawkes: Mais si. Je pense que notre amendement protège l'employé contre toute mesure arbitraire qui pourrait être prise par la direction.

M. Ouellet: Monsieur le président, je maintiens que cet amendement n'ajoute rien, et je recommande que nous le rejetions.

M. Wenman: Dans ce cas, procédons tout de suite au vote.

The Vice-Chairman: Are you ready for the vote?

M. Wenman: M. Cooper aimerait faire un commentaire.

[*Texte*]

The Vice-Chairman: Mr. Cooper.

Mr. Cooper: Mr. Chairman, I have just one brief comment. It seems to me there is a difference between the two amendments, and I think there is a significant difference. The one as proposed here in the Bill would leave a lot of discretion on the part of the employer; in fact, it is totally in his hands or her hands. It is however that individual deems appropriate.

The amendment we are bringing forward, on the other hand, would ask that there be an outline or some guidelines of what that discipline would be. So therefore it would flow from that that there would have to be those kinds of guidelines in any kinds of proposals that are put forward. So I think there is a significant difference, and I think it is a very reasonable difference.

Mr. Ouellet: Well, it is a question of opinion.

Le vice-président: Ceux qui sont en faveur de l'amendement proposé par M. Wenman?

L'amendement est rejeté: non, 5; oui, 4.

Clause 12 as amended agreed to.

Some hon. Members: On division.

On Clause 18

The Vice-Chairman: Mr. Wenman.

Mr. Wenman: It is proposed subsection 80.(2):

> (2) Except as otherwise expressed or provided in another enactment of Parliament, this Part does not apply to it or in respect of employment in a portion of the public service of Canada specified from time to time in Schedule I to the Public Service Staff Relations Act.

That is the one we are talking about

The amendment to that is after the words "Public Service Staff Relations Act" add "or employment upon or in connection with the operation of ships."

Mr. Mackasey: Why not airplanes? What is the particular fetish with ships?

Mr. Wenman: This is an amendment from the Canadian Lake Carriers Association and Dominion Marine Association, and the reasons behind it are as follows.

The proposed amendments under Part IV of the Code are in direct conflict with sections pertaining to health and safety under the Canada Shipping Act. Section 80 of the Code which exempts ships should be maintained. At any rate, the basic concern is, as mentioned, the conflict with the Canada Steamship Act and that the Steamship Act should apply. That is the request of the Canadian . . .

Mr. Mackasey: You may recall, Mr. Wenman, this morning in our discussions with the shipping federation, who stressed that point, they seemed quite relieved that . . . I think the Minister could give them assurance, if they are present, that it is going to take at least a year for the provisions of the Shipping Act, if you like, the section here, to be co-ordinated.

[*Traduction*]

Le vice-président: Monsieur Cooper.

M. Cooper: Monsieur le président, j'aimerais faire un bref commentaire. Il me semble qu'il y a une différence entre les deux amendements, et que cette différence est assez importante. La formule proposée dans le projet de loi laisserait beaucoup de discrétion à l'employeur. J'irais même jusqu'à dire que cela ne relèverait que de l'employeur, que de ce que cette personne trouve approprié.

Quant à l'amendement que nous avons proposé, celui-ci prévoirait l'élaboration de certaines lignes directrices pour les mesures disciplinaires qui pourraient être prises. Il y aurait donc des lignes directrices auxquelles l'on pourrait recourir lorsque des propositions de ce genre seraient avancées. C'est pourquoi je dis qu'il y a une différence assez significative, qui est, de surcroît, il me semble, tout à fait raisonnable.

M. Ouellet: C'est une question d'opinion.

The Vice-Chairman: Who is in favour of the amendment put forth by Mr. Wenman?

Amendment negatived: Nays 5; yeas 4.

L'article 12, modifié, est adopté.

Des voix: Sur division.

Article 18

Le vice-président: Monsieur Wenman.

M. Wenman: Il s'agit du paragraphe 80(2), qui se lit comme suit:

> (2) Sauf disposition expresse à l'effet contraire dans une autre loi du Parlement, la présente Partie ne s'applique pas à l'emploi par un élément de la fonction publique inscrit à l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

C'est de cet article qu'il est question ici.

Notre amendement vise à ajouter, après les mots «Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique», «ou à l'emploi sur un bateau ou relativement à l'exploitation d'un bateau».

M. Mackasey: Pourquoi pas les avions? Comment expliquez-vous cette fixation sur les bateaux?

M. Wenman: Il s'agit d'un amendement qui a été proposé par l'Association des armateurs des Grands lacs et par la *Dominion Marine Associations*, et qui s'appuie sur les facteurs suivants.

Les amendements proposés à la Partie IV du code vont à l'encontre des articles relatifs à l'hygiène et à la sécurité de la Loi sur la marine marchande du Canada. L'article 80 du code, qui exempte les bateaux, devrait être maintenu. De toute façon, comme je viens de le dire, le gros problème, c'est que cela va à l'encontre de ce que prévoit la Loi sur les bateaux à vapeur, loi qui devrait s'appliquer. C'est ce qu'ont demandé . . .

M. Mackasey: Vous vous souviendrez peut-être, monsieur Wenman, des discussions que nous avons eues ce matin avec des représentants de la Fédération maritime, qui ont souligné ce point et qui se sont dits rassurés par . . . Je pense que le ministre pourrait leur donner l'assurance, s'ils sont là, qu'il faudra au moins un an pour harmoniser les dispositions de la

[*Text*]

Over that period of one year the representatives of the Shipping Federation of Canada will have ample opportunity—in fact it would be inconceivable if they did not—to have total input into the regulations with which they must live.

• 2300

I think really what their concern was this morning was that they would be faced with a *fait accompli*, but regulations are not done overnight. What I am sure the Minister will say when he gets a chance is that particular important group of employers will have every opportunity to meet with the officials of the Department of Labour, the safety branch, who are here, and other people—and they are awake, I notice—to co-ordinate the thing.

Maybe, Mr. Minister, you could assure Mr. Wenman that this particular group will have every opportunity over the next year to spell out those regulations.

Mr. Ouellet: It is quite correct, Mr. Chairman. Mr. Mackasey is indicating, in fact, the government intent. The officials of the Department of Labour are going to be in consultations with the people concerned, and will indeed be in consultations with the officials of the Department of Transport, who have been carrying out this responsibility in the past. It is the intention of the Department of Labour to appoint these people as Labour Canada representatives.

We do not intend to implement this proposed section dealing with the shipping industry before a minimum of a year. It would be in a range of 12 to 18 months, and therefore there would be ample opportunity to address any fears that I consider are not legitimate at this time. I accept the fear, the apprehension; but I am sure that after further consultation and after discussions there will be no difficulties.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, in response to that, of course the Minister was not here to hear the brief, but the Minister should be aware that the presenters of this brief made the statement that they had been overlooked and had not been consulted prior to this process. That was their concern; they wondered if they would in fact be consulted again. It is because of that doubt that they have asked us to proceed with this amendment, because in fact over that period of time they did not feel the consultation was adequate.

Now, you are assuring them of consultation. But if in fact we put this into the Bill and it comes into effect, until the regulations and everything are sorted out you are still going to have this conflicting jurisdiction over the year. So why not proceed with this amendment and give them that assurance? We can . . .

Mr. Ouellet: I think there will be no conflict. I think it is a misunderstanding on their part. That portion of the Bill will not be proclaimed before we again address this question with the people concerned. There was consultation. There might be a feeling that there was not enough consultation, but I can assure you there was and there will be in the future. I would find it very difficult to make an exemption for shipping under

[*Translation*]

Loi sur la marine marchande avec cet article. Pendant cette période d'un an, les représentants de la Fédération maritime du Canada auront toute latitude—il serait absolument inconcevable qu'il n'en soit pas ainsi—pour contribuer à l'établissement des règlements qui régiront leur domaine.

Je pense que leur crainte, ce matin, était qu'ils puissent être mis en face d'un fait accompli; pourtant, les règlements ne se font pas du jour au lendemain. Le ministre, de son côté, ne manquera certainement pas de rappeler à ce groupe d'employeurs très importants qu'il aura toute latitude pour rencontrer les hauts fonctionnaires du ministère du Travail, les responsables de la sécurité que je vois ici—je remarque qu'ils en prennent bonne note—pour harmoniser tout cela.

Peut-être, monsieur le ministre, pourriez-vous rassurer M. Wenman, et lui dire que ce groupe d'employeurs aura toute latitude pour contribuer à l'élaboration des règlements, pendant l'année à venir.

M. Ouellet: Exactement, monsieur le président. Ce dont parle M. Mackasey, en fait, recouvre exactement l'intention du gouvernement. Les hauts fonctionnaires du ministère du Travail seront en consultation permanente avec les gens des secteurs concernés, avec également les hauts fonctionnaires du ministère des Transports, qui se sont occupés jusqu'ici de ces domaines. Le ministère du Travail a même l'intention d'en faire ses représentants.

Nous n'avons pas l'intention de faire appliquer l'article traitant de la marine avant un an au minimum. Cela irait de 12 à 18 mois, ce qui nous laissera toute latitude pour répondre aux appréhensions qui ont été exprimées, et qui, pour le moment, ne sont pas justifiées. Je comprends très bien ces craintes; mais je suis sûr qu'après en avoir discuté, les difficultés seront aplanies.

M. Wenman: Monsieur le président, je sais que le ministre n'était pas ici pour entendre l'exposé, mais il devrait savoir que les témoins se sont sentis ignorés, et se sont plaints de n'avoir pas été consultés. Voilà donc leur premier motif de plainte: ils se demandaient si cette absence de consultation allait être la règle. Voilà pourquoi ils nous ont proposé cet amendement.

Voilà que vous leur garantissez maintenant qu'il y aura des consultations. Pourtant, si cet article est adopté tel quel, en même temps que le projet de loi, tant que les règlements n'auront pas été mis au clair, il y aura des conflits de compétence pendant un an. Pourquoi donc ne pas proposer cet amendement et les rassurer?

M. Ouellet: Je ne pense pas qu'il y ait de conflit. Je pense que ces messieurs ont mal compris. Cette partie du projet de loi ne sera pas promulguée tant que nous n'aurons pas discuté de la question avec les personnes concernées. Il y a bien eu des consultations, même si certains pensent qu'elles n'ont pas été suffisantes, et je puis d'ailleurs vous assurer qu'il y en aura à nouveau à l'avenir. Je trouverais très difficile de faire une

[*Texte*]

the circumstances. We are heading to consolidations in this regard, and I think we have to keep all the pieces together.

Mr. Mackasey: In the interval, I am sure, the Canada Shipping Act provisions will be respected . . .

Mr. Ouellet: Of course.

Mr. Mackasey: —in the field of occupational safety.

Mr. Ouellet: Quite clearly, Mr. Chairman.

Mr. Murphy: I would like to speak against the amendment.

I think one of the things that has been attempted in making changes to Part IV of the Labour Code has been to bring as many workers as possible under the same legislation, as far as those that come under federal jurisdiction. Certainly shippers can say that work on ships is different. People that run railways can say work on railways is different. People that run mines say that working in mines is different. But the thing is that work is work, and people's lives and people's safety are the same regardless of where you work. Certainly you are going to have to have some differences, depending on the worksite. I think the workers should be included under the protection of the legislation.

• 2305

My theory, to be quite honest, Mr. Minister, who I am sure will read this very carefully since he is not in the room for these few minutes, is that it may take a very long time to proclaim this section. I would not like to see consultations taking so long that the proclamation of this proposed section is held off year after year. That is a concern I do have.

Mr. Mackasey: Maybe the deputy minister could answer that in the absence of the Minister.

Mr. Wenman: I think I would agree with Mr. Murphy. What requires the Minister's assurance is that this will not be proclaimed until the conflicts have been resolved. We need some assurances that we are not going to have a problem with it.

Do we have those assurances from the Minister or the department?

Mr. Murphy: I saw him shake his head, yes.

Mr. Daniels: Mr. Chairman, I am sure you do have those assurances. The Minister is determined to see the Bill proclaimed but only after a very substantial amount of work is done, because there are two bodies of complex regulations to be resolved. That can only be done with the principals involved.

Mr. Wenman: We accept the deputy's word since he will probably be there, but maybe the Minister will not be. So it is very good that we have it from you.

Some Hon. Members: Oh, oh!

Mr. Mackasey: You could very well be the next Minister of Labour, depending on what happens in a month or two, and

[*Traduction*]

exception pour le secteur de la marine. Nous allons rassembler et harmoniser les règlements, et je ne pense pas qu'il faille se défaire d'une seule pièce de l'ensemble.

M. Mackasey: D'ici là, j'en suis sûr, la Loi sur la marine marchande du Canada sera appliquée . . .

M. Ouellet: Bien sûr.

M. Mackasey: . . . pour tout ce qui est de la sécurité au travail.

M. Ouellet: Absolument, monsieur le président.

M. Murphy: Je voudrais ici parler contre cet amendement.

Une des intentions poursuivies, lors des remaniements de la Partie IV du Code du travail, était précisément de ramener les travailleurs de divers secteurs de compétence fédérale dans le giron d'une même loi. On peut toujours arguer de ce que le travail à bord des bateaux est un peu à part. On pourrait dire la même chose pour les chemins de fer. Pour les mines aussi. Il reste que le travail est le travail, qu'il s'agit de la vie des travailleurs, et que certaines questions de sécurité se posent, quel que soit le lieu de travail. Vous trouverez certainement des différences selon le lieu de travail, mais les travailleurs devraient bénéficier de la protection de la loi.

En toute franchise, monsieur le ministre, qui s'est absenté pendant quelques minutes, mais qui lira très soigneusement ceci, j'en suis sûr, je pense qu'il faudra très longtemps pour adopter cet article. Je ne voudrais pas que les consultations s'éternisent au point que l'adoption de ce projet d'article soit reportée d'année en année, et c'est cela qui m'inquiète.

M. Mackasey: Peut-être le sous-ministre pourrait-il répondre en l'absence du ministre.

M. Wenman: Je suis d'accord avec M. Murphy: le ministre doit nous assurer que les conflits devront être résolus au préalable. Nous devons être assurés que cela ne va pas nous causer des difficultés.

Le ministre, ou le ministère, peut-il nous assurer de cela?

M. Murphy: Je l'ai vu hocher la tête en signe d'assentiment.

M. Daniels: Monsieur le président, je suis sûr que ces assurances vous ont été données. Le ministre est décidé à faire adopter ce projet de loi, mais seulement après qu'un travail considérable aura été fait, car ce sont deux corps de loi très complexes qu'il faut fusionner. Cela ne peut se faire qu'en collaboration avec les instances concernées.

M. Wenman: Nous croyons en la parole du sous-ministre, parce qu'il occupera probablement encore ce poste, ce qui n'est pas si sûr dans le cas du ministre. Il est donc bon que vous nous ayez assurés de cela.

Des voix: Oh, oh!

M. Mackasey: Il se peut fort bien que ce soit vous qui soyez le prochain ministre du travail, selon ce qui se produira d'ici un

[*Text*]

perhaps you will hire me as a consultant, or at least I will help you out a little bit.

Some Hon. Members: Oh, oh!

Mr. Wenman: I agree your experience would be very valuable and your conviction also, Mr. Mackasey.

Mr. Mackasey: I am not being facetious. I will probably be looking for work. I had a job once at Air Canada and it upset the Tories, but you are an exception.

Le vice-président: Messieurs, vous êtes prêts à voter sur l'amendement de M. Wenman?

Quels sont ceux qui sont pour l'amendement?

Mr. Murphy: The Minister is back in the room now. Because I think this is important to a lot of workers, he could respond. I am certainly willing to do a very brief resumé of what I said earlier, once he has put the milk in his coffee.

Mr. Ouellet: I realized that you were opposing the motion. Since you were both opposing it, I thought I could leave it in your good hands.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, since we, in fact, have those assurances on record now from both the deputy and I assume, the Minister, I think that would be adequate and we withdraw that amendment.

Amendment withdrawn.

Clause 18 as amended agreed to.

On Clause 20.

Mr. Wenman: Clause 20. Are we into Part IV now? Clause 20.

The Vice-Chairman: Mr. Wenman, the first amendment.

Mr. Wenman: Part IV, proposed paragraph 20.(82).(*c*). This is in this package; for those who are searching for it, you will find it on page 15. It currently says:

report, record and investigate, in the prescribed manner, all accidents, occupational diseases and other hazardous occurences;

We would like to change proposed paragarph 82.(*c*) to read:

investigate, record and report to the designated authorities in the prescribed manner, all accidents, occupational diseases and other hazardous occurrences which are known to that person.

This amendment recognizes the wording for clarity and clarifies that the incidents known to the employer will be his responsibility.

Mr. Murphy: Perhaps you could explain who you perceive are the designated authorities?

Mr. Wenman: Since it is not defined in the legislation, I guess that would have to be a regulated definition. But we

[*Translation*]

mois ou deux, et vous voudrez peut-être bien m'embaucher comme consultant, ou en tout cas, je pourrais vous donner un coup de main.

Des voix: Oh, oh!

M. Wenman: Je reconnais que votre expérience nous serait très précieuse, ainsi que vos idées, monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Je ne plaisante pas; je serai probablement à la recherche d'un emploi. Il fut un temps où j'avais un poste à Air Canada, et cela a contrarié les Tories, mais vous faites exception.

The Vice-Chairman: Gentlemen, are you ready to vote on Mr. Wenman's amendment?

Who is in favour of the amendment?

M. Murphy: Voilà le ministre qui revient, et compte tenu de l'importance de la question pour un grand nombre de travailleurs, il pourrait nous répondre sur ce point. Lorsqu'il aura fini de préparer son café crème, je suis disposé à lui résumer ce que j'ai dit.

M. Ouellet: Je savais bien que vous vous opposiez à la motion, et puisque vous étiez tous deux d'accord sur ce point, j'ai pensé que je pouvais m'en remettre à vous.

M. Wenman: Monsieur le président, nous avons maintenant reçu officiellement ces assurances de part et d'autre, ce qui devrait nous suffire, et nous retirons cet amendement.

L'amendement est retiré.

L'article 18, tel que modifié, est adopté.

Article 20

M. Wenman: Est-ce que nous en sommes à la Partie IV? L'article 20.

Le vice-président: Monsieur Wenman, le premier amendement.

M. Wenman: C'est à la Partie IV, le projet d'alinéa 20(82)*c*). C'est dans ce lot d'amendements, et pour ceux qui le cherchent, vous le trouverez à la page 15. Voici le texte actuel:

de la manière réglementaire, rapporte et enregistre tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et autres situations hasardeuses et enquête sur ceux-ci;

Nous voudrions modifier le projet de paragraphe 82*c*) de la façon suivante:

de la manière réglementaire, rapporte et enregistre auprès des instances désignées tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et autres situations hasardeuses connus de lui et enquête sur ceux-ci;

Cet amendement rend le texte plus compréhensible et précise que l'employeur sera responsable pour tous les accidents qui ont été portés à sa connaissance.

M. Murphy: Pourriez-vous expliquer ce que vous entendez par 'instances désignées'?

M. Wenman: Puisque la loi ne les a pas définies, il faudrait une définition par règlement. Mais notre intention est de faire

[*Texte*]

want to make sure that people know to whom you are supposed to report and this type of thing. The health and safety officer and the health and safety committee would probably be the . . .

• 2310

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, we could entertain this amendment if it was possible to redraft it just a little bit. Instead of talking about the "designated authority", it would be more appropriate to talk about the "authority as prescribed". In other words, if we say the designated authority, we have to define who the designated authority is. But, if we say the authority as prescribed, that is what we talk about in the rest of the Bill.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, we find ourselves in agreement with the Minister's recommendation.

Mr. Ouellet: And to finish the phrase, "which are known to the employer", instead of "to that person".

Mr. Wenman: A further clarification that, in fact, we can accept. That would be the intent.

Mr. Ouellet: Do you want me to read the . . . page 15, line 4 be amended to read as follows:

(*c*) investigate, record and report, in the manner and to the authority as prescribed, all accidents, occupational disease and other hazardous occurrences known to the employer.

Mr. Hawkes: Were you able to get all of those changes? Why do we not get the clerk to read it back and . . .

Mr. Ouellet: We will give you the wording.

Mr. Wenman: We have agreement on this. I think that we will accept the wording as amended by the Minister.

The Vice-Chairman: Order, please. Do you want me to read again the amendment by Mr. Wenman, as formulated by Mr. Ouellet? Do you want me to read it again or are we prepared to vote?

Amendment agreed to.

Le vice-président: Nous sommes rendus à l'amendement de M. Dubois, à l'article 20. Je crois que c'est à la page 27.

M. Dubois: C'est bien ça. Je pense que tous ont les amendements en main.

Je propose que l'article 20 du projet de loi C-34 soit modifié par substitution, à la ligne 32, page 27, de ce qui suit:

qu'il représente, mais n'a pas accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de celle-ci.

M. Ouellet: Essentiellement, c'est une recommandation qui a été présentée par des associations qui ont comparu, en particulier l'Association des banquiers canadiens. Nous croyons que c'est une recommandation acceptable qui protège l'élément—comment dis-tu cela en français?—la vie privée.

Une voix: La vie privée.

[*Traduction*]

que les gens sachent à qui ils sont censés rapporter les accidents. L'agent à l'hygiène et à la sécurité, ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité, seraient probablement . . .

M. Ouellet: Monsieur le président, nous pourrions accepter cet amendement, s'il était possible de le modifier un peu. Au lieu de dire «instances désignées», il serait préférable de dire «instances prévues». En d'autres termes, si nous disons «instances désignées», il nous faut définir ces instances. Mais si nous disons «instances prévues», l'article serait conséquent avec les autres articles du projet de loi.

M. Wenman: Monsieur le président, nous sommes d'accord avec la recommandation du ministre.

M. Ouellet: Et pour terminer la phrase, il faut dire en effet: «connus de lui».

M. Wenman: Nous pouvons accepter cette autre précision. C'est notre intention.

M. Ouellet: Voulez-vous que je lise . . . soit modifié par substitution, à la ligne 4, page 15, de ce qui suit:

c) de la manière réglementaire, rapporte et enregistre auprès des instances prévues tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et autres situations hasardeuses connus de lui et enquête sur ceux-ci;

M. Hawkes: Avez-vous incorporé tous les changements? Est-ce que le greffier peut le relire et . . .

M. Ouellet: Nous vous donnerons le libellé.

M. Wenman: Nous sommes d'accord là-dessus. Je pense que nous allons accepter le libellé tel que modifié par le ministre.

Le vice-président: À l'ordre, s'il vous plaît. Voulez-vous que je relise l'amendement proposé par M. Wenman, tel que modifié par M. Ouellet? Voulez-vous que je le relise, ou sommes-nous prêts à voter?

L'amendement est adopté.

The Vice-Chairman: We are now at Mr. Dubois' amendment to Clause 20. I believe it is on page 27.

Mr. Dubois: That is right. I think that everyone has an amendment in front of them.

I move that Clause 20 of Bill C-34 be amended by striking out line 30 on page 27 and substituting the following:

represented by the committee but shall not have access to the medical records of any person except with the consent of that person.

Mr. Ouellet: Basically, this is a recommendation which was presented by associations that appeared, particularly the Canadian Bankers Association. We believe this is an acceptable recommendation which protects—how would you say that in English?—one's privacy.

An hon. Member: One's privacy.

[*Text*]

• 2315

Des voix: Adopté.

D'accord.

Amendment agreed to.

M. Ouellet: Je pense qu'il y a un amendement . . .

M. Dubois: Page 30.

M. Ouellet: . . . une conséquence.

M. Dubois: À la page 30, encore à l'article 20, *page 30*, il est proposé que l'article 20 du projet de loi C-34 soit modifié par substitution à la ligne 10, page 30 de ce qui suit:

qu'il représente, mais n'a pas accès aux dossiers médicaux d'une personne si ce n'est avec le consentement de celle-ci.

It is the same wording . . .

Une voix: Oui, la même chose.

M. Ouellet: . . . l'explication, dans le premier cas, c'était pour le comité, cette fois-ci c'est pour le représentant du . . .

Une voix: D'accord.

Mr. Wenman: Could we hold for a minute, please? I think we have a subamendment to this clause. Just one second, please.

The Vice-Chairman: We are going back on your amendment.

Mr. Wenman: We are coming back to my amendment next? I think I missed one here. I want to just check for a second.

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Wenman: All right, Mr. Chairman, prepare to vote.

Amendment agreed to.

Mr. Dubois: We have another one, then we will . . .

The Vice-Chairman: I will wait for you, Mr. Dubois, then we will be back with the other amendment. We will just . . .

Mr. Hawkes: Are we going to finish, Mr. Dubois?

Mr. Dubois: It is on page 30, line 27 in French, line 25 in English.

Il est proposé que l'article 20, du projet de loi C-34, soit modifié par substitution à la ligne 27, page 30 de ce qui suit:

du représentant à l'hygiène et à la sécurité ainsi que spécifier comment il doit s'acquitter de ses fonctions.

Mr. Cooper: Mr. Chairman, on a point of order, we do not have translations.

The Vice-Chairman: Okay, I will repeat it in English. You have the translation word for word from the English of Sainte Marie in Montreal, you know.

It is line 25 in English.

[*Translation*]

Some hon. Members: Carried.

All right.

L'amendement est adopté.

Mr. Ouellet: I believe there is an amendment . . .

Mr. Dubois: On page 30.

Mr. Ouellet: . . . a consequential amendment.

Mr. Dubois: On page 30; and this is again Clause 20, it is moved that Clause 20 of Bill C-34 be amended by striking out line 30 on page 27 and substituting the following:

. . . represented by the committee, but shall not have access to the medical records of any person except with the consent of that person.

C'est le même texte . . .

An hon. Member: Exactly the same.

Mr. Ouellet: . . . the explanation being, in the first case, that it was for the committee, and this time, it is for the representative of . . .

An hon. Member: Agreed.

M. Wenman: Un instant, s'il vous plaît. Je crois que nous avons un sous-amendement; laissez-moi vérifier.

Le vice-président: Nous revenons à votre amendement.

M. Wenman: Nous allons y revenir ensuite? Je pense que j'en ai raté un. Laissez-moi vérifier.

Le vice-président: D'accord.

M. Wenman: D'accord, monsieur le président, vous pouvez passer au vote.

L'amendement est adopté.

M. Dubois: Nous en avons un autre, après quoi . . .

Le vice-président: Je vous attends, monsieur Dubois, après quoi nous allons revenir à l'autre amendement. Nous allons simplement . . .

M. Hawkes: Allons-nous terminer un jour, monsieur Dubois?

M. Dubois: Il s'agit de la page 30, de la ligne 27 du texte français et de la ligne 25 du texte anglais.

It is moved that Clause 20 of Bill C-34 be amended by striking out line 25 on page 30 and substituting the following:

. . . safety and health representative and the manner in which he shall carry out his duties.

M. Cooper: Monsieur le président, un rappel au Règlement; nous n'en avons pas la traduction.

Le vice-président: D'accord, je vais répéter le texte en anglais. Vous allez avoir la traduction mot à mot, en bon anglais de Sainte-Marie, à Montréal.

C'est la ligne 25 du texte anglais.

[*Texte*]

Mr. Ouellet: This is an amendment, Mr. Cooper, that has been suggested by the marine associations. They recommend that there be an explanation of the duties. We felt it appropriate to . . .

Mr. Hawkes: Maybe the Minister could enlighten me. We have a committee, we have a collective bargaining process in place, and we have this variety of work situations. All of a sudden we have the Cabinet dictating the way the job should be carried out instead of . . .

I thought the whole philosophy was to get people in the workplaces involved in the safety, give them the powers and so on. Why are we sort of taking part of that away from them through this amendment? Why is it necessary? It seems to me we are running counter to the philosophy of the legislation, the direction in which we have been going with all the rest of it on the . . .

Mr. Ouellet: I do not think we are. We say here that it is specified that the Governor in Council will make the regulations in relation to the term of office and the manner of selection of safety and health representatives.

We are not talking about a committee, we are talking about one individual. If nobody says how to do it, it will never happen. It is one individual that has to be chosen. Therefore appropriate regulations will have to be designed to deal with every specific case. It would be impossible to cover all the circumstances by legislation. Because it is impossible to do it, we rely on regulations. One recommendation was made to not only specify the terms of office and the manner of selection but also the manner in which this representative will carry out his duty. We think it is probably an oversight in the first place—we should have said that—but we agree with these suggestions from the associations that appeared before us.

• 2320

Mr. Mackasey: It will be necessary to be sure that he carries out his duties effectively, not only with good faith but effectively. In the regulations the government is going to put in certain criteria that his work must meet. Labour will have a voice in those regulations and everything else. In other words, they will set the regulations, the minimum standard of effectiveness and efficiency with which he carries out his duties. If they do not have that in there, it is the same as not having a labour standards code.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, we heard the representative from Cape Breton, from the University of Halifax. He told us about the manpower shortage and the need for training of people of this kind. He gave us some indication that things could move very rapidly. We would find new ways of doing things. Cabinet moves slowly, relative to the way a profession can sometimes move, because it is busy and things pile up and so on. I can see the qualifications—they must have this, they must have that. I can see that you have to have a process in

[*Traduction*]

M. Ouellet: Il s'agit, monsieur Cooper, d'un amendement proposé par les associations du transport maritime. Ces associations recommandaient en effet que les fonctions soient expliquées, et nous avons jugé bon . . .

M. Hawkes: Le ministre pourrait peut-être éclairer ma lenterne. Nous avons un comité, nous avons un processus de négociation collective et nous avons toute une série de milieux de travail. Tout d'un coup, le Cabinet vient imposer son diktat en prescrivant la manière dont le travail doit être effectué, au lieu de . . .

J'avais pensé personnellement que la philosophie consistait à faire participer les travailleurs à tout ce qui touche à la sécurité au travail, notamment en leur donnant les pouvoirs nécessaires. Pourquoi revenir en partie en arrière en adoptant cet amendement? Pourquoi cela s'impose-t-il? Il me semblerait que nous contrecarrons la philosophie même du projet de loi et que nous faisons obstacle à l'orientation que nous lui avons imprimée . . .

M. Ouellet: Je ne pense pas que ce soit le cas. Nous précisons ici qu'il est prescrit que le gouverneur en conseil édictera la réglementation relative au mandat et au mode de sélection des représentants à l'hygiène et à la sécurité.

Nous ne parlons pas d'un comité, nous parlons d'une seule personne. Si personne ne dit comment procéder, rien ne se passera jamais. C'est cette personne-là qui doit être choisie. Par conséquent, il faut mettre au point la réglementation nécessaire pour pouvoir s'occuper de chaque cas d'espèce. Il serait en effet impossible de prévoir tous les cas possibles dans la loi. Comme c'est impossible, nous passons par les règlements. On nous avait recommandé non seulement de préciser le mandat et le mode de sélection, mais également la façon dont le représentant devait s'acquitter de ses fonctions. Nous pensons qu'à l'origine, c'était effectivement une omission, car nous aurions dû le dire, mais nous sommes effectivement d'accord avec les propositions formulées par les associations que nous avons entendues.

M. Mackasey: Mais il faudra également s'assurer que la personne en question s'acquitte efficacement de ses fonctions, la bonne foi ne suffisant pas. Dans la réglementation, le gouvernement va devoir préciser certains critères qui devront s'appliquer à son travail. Les syndicats auront leur mot à dire à ce sujet. En d'autres termes, la réglementation va être arrêtée, les normes minimums d'efficacité et d'efficience présidant à ses activités. A défaut de quoi, cela ne servirait à rien d'avoir un code de normes du travail.

M. Hawkes: Monsieur le président, nous avons entendu le représentant du Cap-Breton, de l'Université de Halifax, qui nous a dit qu'il y avait pénurie de main-d'oeuvre et qu'il fallait former des gens pour des fonctions comme celles-là. Il nous a signalé que cela pourrait se faire très rapidement. Nous devrions trouver de nouvelles formules. Le Cabinet n'intervient que lentement par rapport à ce qu'un corps de métiers peut faire, par exemple, étant donné qu'il est très occupé et que les dossiers ont tendance à s'amonceler. Je conçois fort bien les qualifications nécessaires . . . la personne en question doit

[*Text*]

place to make sure there is a fair way of selecting them and I can see that a term of office could be . . .

What I have difficulty with is why, once you have gone through all of that, you tell the guy how to do the job? Why does Cabinet want to say to him that this is how you do it? Why do we not leave that professional, well-chosen person to design the best way to do the job in that situation? I think with a new amendment we are all of a sudden going one step beyond where reasonable people should go. That would be my view.

Mr. Mackasey: If I could throw something back to you . . .

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, if you do not want it, I will withdraw the amendment. I did it to please some of the witnesses who came here and made representations. Now, if you do not want it, I will take it away. I am perfectly happy with the Bill as it exists.

Mr. Mackasey: The analogy between collective bargaining and labour standards applies. If you are saying to the committee that it is free to do what it thinks is best, that is collective bargaining, really; whereas the Bill covers standards. So there is nothing to prevent these accident committees from going well beyond the norms that the regulations allow. Once the regulations are there, you are saying to this committee, which may otherwise be negligent, that they cannot do less than that; this is the minimum as spelled out in the regulations.

Le vice-président: Êtes-vous disposés à voter sur l'amendement de M. Dubois?

Mr. Murphy: I think we should give the Conservatives time to consult with each other.

An hon. Member: I think is the Minister is to drop it. I . . .

The Chairman: We have the vote.

Mr. Ouellet: Do you want us to withdraw the amendment?

Mr. Hawkes: We would be happier without that amendment.

Mr. Ouellet: All right, we will take it out.

Mr. Dubois: I withdraw my amendment.

Le vice-président: Le Comité approuve-t-il le fait que l'on retire l'amendement?

L'amendement est retiré.

Le vice-président: Monsieur Dubois, vous désirez présenter un dernier amendement à l'article 20, n'est-ce pas?

M. Dubois: Oui. À la page 39.

Le vice-président: Toujours à l'article 20.

I will say it in English for Mr. Malépart—page 39.

M. Mackasey: M. Malépart est mon ami; il m'a déjà rendu un service.

[*Translation*]

pouvoir justifier de ceci ou de cela. Je conçois qu'il faille un processus garantissant la justice au niveau de la sélection, et je conçois également qu'un mandat puisse . . .

Ce que je ne comprends pas, c'est la raison pour laquelle, une fois que tout cela sera fait, vous devrez dire à la personne en question comment elle devra s'acquitter de ses fonctions. Pourquoi le Cabinet veut-il pouvoir le lui dire? Pourquoi ne pas laisser ce spécialiste, qui aura été dûment choisi, déterminer lui-même la façon dont il pourra le mieux s'acquitter de ses fonctions? Je pense qu'avec un nouvel amendement, nous faisons en fait un pas de plus qu'il ne le faudrait pour des gens doués de raison. Voilà mon opinion.

M. Mackasey: J'aimerais vous rétorquer quelque chose . . .

M. Ouellet: Monsieur le président, si cela ne vous plaît pas, je suis prêt à retirer cet amendement. Je l'ai introduit pour accommoder certains des témoins qui ont déposé devant le Comité, mais, si vous n'en voulez pas, je le retire. Le projet de loi, sous sa forme actuelle, me satisfait pleinement.

M. Mackasey: L'analogie entre la négociation collective et les normes relatives au travail est parfaitement applicable. Si vous dites au Comité qu'il est libre de faire pour un mieux, cela c'est de la négociation collective, en fait; le projet de loi, en revanche, couvre les normes. Rien, donc, n'empêche ces comités de transcender les normes prescrites par la réglementation. Une fois qu'il y a réglementation, vous dites simplement au Comité, qui, sinon, pourrait faire preuve de négligence, que cela, c'est le minimum qu'il doit faire. C'est le minimum, tel que la réglementation le prescrit.

The Vice-Chairman: Are you ready to vote on Mr. Dubois' amendment?

M. Murphy: Nous devrions, je crois, donner le temps aux conservateurs de se consulter.

Une voix: Je pense que le ministre devrait laisser tomber. Je . . .

Le président: Nous devons voter.

M. Ouellet: Voulez-vous que nous retirions l'amendement?

M. Hawkes: Nous le préférerions, en effet.

M. Ouellet: D'accord, nous le retirons.

M. Dubois: Je retire mon amendement.

The Vice-Chairman: Is there unanimous consent?

The amendment is withdrawn.

The Vice-Chairman: Mr. Dubois, you have a last amendment to Clause 20, I believe?

Mr. Dubois: Indeed, on page 39.

The Vice-Chairman: Again on Clause 20.

Je le répéterai en anglais pour monsieur Malépart, c'est la page 39.

Mr. Mackasey: Mr. Malépart is my friend; I already owe something to him.

[*Texte*]

Le vice-président: Monsieur Dubois.

M. Dubois: Il est proposé que l'article 20 du projet de loi C-34 soit modifié par substitution, à la ligne 8, page 39, de ce qui suit:

Une voix: Ne s'agit-il pas plutôt de la page 29.

M. Dubois: Non, page 39. Le libellé du texte français indique «la page 29», mais c'est la bien à la page 39.

e) à l'article 81, 99 ou 100.

• 2325

L'objectif de cet amendement, monsieur le ministre, c'est qu'on en appelle à la bonne diligence, ou à la *due diligence*, comme on dit en anglais.

Mr. Wenman: We cannot find what you are talking about.

Mr. Dubois: Page 39, we add Section 81. If we come back to proposed Section 81 . . .

Mr. Ouellet: As I explained earlier, this is the due diligence section.

Mr. Hawkes: This is the one where they were asking that they not be criminally responsible if they acted in good faith.

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Hawkes: Okay.

Mr. Dubois: Agreed?

Mr. Hawkes: Just a minute, one second; hold it. A brief conference here. We just like to improve things.

Mr. Wenman: Let me express the concern, and then we will see if we think we should do anything about it. Okay?

There was a presentation made to committee that they felt there was extreme concern they would be charged under any circumstance, and you are amending it for that purpose. We were suggesting perhaps, using the words:

would exempt an employer from criminal prosecution if he has exercised due care and diligence

That is what you have put in.

Now, another one along the same line. In proposed Section 81, rather than saying that the employer ensure the safety and health, perhaps something more, such as "take steps to familiarize" rather than ensure. Can, in fact, the employer "ensure", or can he only "take steps to familiarize"? I am really posing the question to the deputy on that, or do you prefer to stay with . . .

Mr. Ouellet: I think we prefer to stay with the proposal we made. We think with the amendment we are meeting what could be met without weakening entirely the purpose of the proposed section.

We recognize, indeed, that due diligence could be used, but in the process, we do not want to totally wash the proposed section.

[*Traduction*]

The Vice-Chairman: Mr. Dubois.

Mr. Dubois: It is moved that Clause 20 of Bill C-34 be amended by striking out line 8 on page 39 and substituting the following:

An hon. Member: Is it not on page 29?

Mr. Dubois: No, it is page 39. The French version mentions "page 29", but it is indeed page 39.

(*e*) Section 81, 99 or 100.

This amendment, Mr. Minister, covers what we call due diligence.

M. Wenman: Nous ne parvenons pas à trouver ce dont vous nous parlez.

M. Dubois: À la page 39, nous ajoutons l'article 81. Si nous revenons au projet d'article 81 . . .

M. Ouellet: Comme je viens de le dire, c'est l'article qui porte sur la bonne diligence.

M. Hawkes: C'est l'article où ils demandaient de ne pas être tenus pour criminellement responsables en cas d'intervention de bonne foi.

M. Ouellet: C'est cela.

M. Hawkes: D'accord.

M. Dubois: D'accord?

M. Hawkes: Un petit instant, je vous prie, nous nous consultons. Nous aimons toujours améliorer les choses.

M. Wenman: Laissez-moi vous dire ce qui me gêne, après quoi nous verrons si nous devons faire quelque chose. D'accord?

Un groupe de témoins nous a dit être extrêmement inquiet de la possibilité d'être inculpé, et c'est la raison de l'amendement. Nous aurions peut-être proposé ceci:

exempterait un employeur de toute poursuite au pénal lorsqu'il a agi avec attention et bonne diligence.

Et c'est cela que vous avez introduit.

Cela dit, dans la même veine, dans le projet d'article 81, au lieu de préciser que l'employeur se charge d'assurer la sécurité et l'hygiène, on pourrait peut-être être plus précis et dire, au lieu d'assurer, quelque chose comme «prend les mesures pour familiariser». Est-ce qu'effectivement, l'employeur peut «assurer», ou peut-il seulement «prendre les mesures nécessaires pour familiariser . . . »? C'est la question que je pose au sous-ministre. À moins que vous ne préfériez conserver . . .

M. Ouellet: Nous préférons, je crois, conserver notre proposition. À notre avis, grâce à cet amendement, l'objectif poursuivi est atteint, sans pour autant risquer d'affaiblir l'objectif général du projet d'article.

Nous admettons effectivement qu'on pourrait utiliser la bonne diligence, mais, ce faisant, nous ne voulons pas non plus émasculer totalement le projet d'article en question.

[*Text*]

Mr. Wenman: All right. I wanted to bring that concern forward, Mr. Minister. I think, on the basis we have in fact registered that concern, we can take your amendment and try it; and we will be watching to see if in fact it does cause undue hardship.

Mr. Mackasey: Excuse me, proposed Section 105.1(2), have you addressed yourself to that, or did I miss something? The last two lines where you say "whether or not the corporation has been prosecuted or convicted", that is very harsh on an employer.

Mr. Ouellet: I know, but we addressed this differently.

Mr. Mackasey: That is a nice statement, but in what way? You know, I am only a dumb Irishman. I am not even a lawyer. But when a corporation—and you are going to have to listen to me on this one . . . and it could be Federal Commerce, one of the big shipping firms, or anyone else, "commits an offence under this Part, any officer, director or agent of the corporation who directed, authorized, assented to, . . . or participated in the commission of the offence is a party to and guilty of the offence and is liable on conviction to the punishment provided for the offence, whether or not the corporation has been prosecuted or convicted".

But, damn it, you know who will get it in the neck. It will the bottom guy on the totem pole.

Mr. Ouellet: Not necessarily.

Mr. Mackasey: Well, not necessarily, but . . .

• 2330

Mr. Ouellet: I think what you mean, indeed, is that you want it to be the proper authority in the company who would be accountable for it. I have looked at this proposed section and it is a standard section that exists in many other Acts. I do not think it is harsher here than it is in any other legislation.

Mr. Mackasey: When you were the Minister of Consumer and Corporate Affairs, you were the first to disagree with this principle. You are asking . . . from the bottom of the totem pole.

Mr. Ouellet: I am telling you that a similar section exists in the Combines Act.

Mr. Mackasey: Yes.

Mr. Ouellet: I think it is fair. I think it has to be there.

Mr. Mackasey: I could understand that section if you took the bottom two lines out and put a period after "offence"—"punishment provided for the offence", period.

Mr. Ouellet: What it means, if you change this, is that no one will be accountable unless there has already been a conviction, and therefore you totally turn around the siutation. Then you can have companies that go through a long process in the courts just to delay the ultimate consequence of facing the charge. I think it is important that it stay there, otherwise if you drop the line "the corporation has been . . . convicted" it

[*Translation*]

M. Wenman: Parfait. Je voulais simplement vous le signaler, monsieur le ministre. Et étant donné que nous vous avons fait part de notre opinion, nous pourrons, j'imagine, mettre votre amendement à l'essai, et nous verrons bien s'il pose ou non des problèmes excessifs.

M. Mackasey: Excusez-moi, mais à propos du projet d'article 105.1(2), y avez-vous songé de la même façon, ou ai-je raté quelque chose? Il s'agit des deux dernières lignes, là où vous dites «que la corporation ait ou non été poursuivie ou déclarée coupable»; ce libellé impose un fardeau très onéreux à l'employeur.

M. Ouellet: Je sais, mais nous avons réglé le problème sous un angle différent.

M. Mackasey: C'est bien facile à dire, mais comment avez-vous fait, au juste? Vous savez, je ne suis qu'un bête Irlandais, pas même un juriste. Mais lorsqu'une entreprise—et écoutez moi, je vous prie—par exemple, la *Federal Commerce*, l'une des grosses compagnies de navigation . . . «ceux des dirigeants, des administrateurs ou des mandataires d'une corporation qui ont ordonné ou autorisé la perpétration par la corporation d'une infraction à la présent Partie, ou qui y ont consenti ou participé, sont parties à l'infraction, en sont coupables et encourent, sur déclaration de culpabilité, la peine prévue, que la corporation ait ou non été poursuivie ou déclarée coupable».

Bon sang, vous savez bien qui va se faire avoir. Ce sera le petit bonhomme, tout en bas, qui sera crucifié.

M. Ouellet: Pas nécessairement.

M. Mackasey: Pas nécessairement, certes, mais il n'empêche que . . .

M. Ouellet: Vous voulez que les autorités compétentes de la compagnie soient responsables. J'ai étudié cet article du projet de loi. Il s'agit d'un article normal, qui figure dans beaucoup d'autres lois. Je ne crois pas que les dispositions de cet article soient plus sévères que dans toute autre loi.

M. Mackasey: Lorsque vous étiez ministre de la Consommation et des Corporations, vous étiez le premier à ne pas être d'accord avec ce principe. Or, maintenant . . .

M. Ouellet: Je vous assure qu'on retrouve un article semblable dans la Loi sur les coalitions.

M. Mackasey: Oui.

M. Ouellet: Je crois qu'un tel article doit figurer dans la loi.

M.Mackasey: Je pourrais très bien le comprendre, mais, à mon avis, il faudrait mettre un point après le mot infraction, tout simplement.

M. Ouellet: Cela reviendrait à dire que personne ne serait responsable, à moins qu'il y ait déjà eu deux condamnations, et dans ce cas, vous retournez complètement la situation. Certaines compagnies pourraient très bien entreprendre de longues procédures devant les tribunaux tout simplement pour ne pas devoir répondre aux accusations. Je crois que cet article est important, sinon, la cause ne pourrait être entendue

[*Texte*]

means that the case would be heard only after the corporation has been convicted. You could go through a long process in court to find out whether the corporation is to be convicted and then, if it is convicted, because you cannot deal with the corporation you start all over again with the boss of the corporation to get at him. So, basically, we say we deal with the employer.

The Vice-Chairman: Let us just go back to the amendment of Mr. Dubois. It is not the same amendment. The proposed section of Dubois—it is another section. Let us go back to the amendment of Dubois.

An hon. Member: I will come back to that.

Amendment agreed to.

Mr. Wenman: I will have Mr. Hawkes start off this amendment.

Mr. Hawkes: I do not want to propose an amendment at the moment. We have some. The next page, you will notice, deals with the issue of VDTs—video display terminals. There is some suggested wording. This is in the package that you got earlier.

Mr. Mackasey: Wait a minute, before you get to to the next page.

Mr. Wenman: It is page 16 of the Bill.

Mr. Mackasey: Before you get to the next page, I want to come back to proposed Section 105.(1), if you do not mind.

The Vice-Chairman: Later on we will reach it, because we have just passed an amendment.

Mr. Mackasey: You would make a damned good sergeant-major, but do not interrupt me because I want to make a point.

The Vice-Chairman: We will come back to that.

Mr. Mackasey: Do not forget.

Mr. Hawkes: I would like the Minister—where is the Minister? Let us deal with Mr. Mackasey till the Minister comes back!

Mr. Wenman: While the Minister is taking his little break here, I might point out that since all of us started caucus Wednesday morning, whatever time we got up then, probably about 6 a.m. or 7 a.m., it appears that we may have been working about 37 out of the last 40 hours, if, in fact, any of us got three hours' sleep last night.

Mr. Dubois: The Minister has come back, so go ahead quickly.

Mr. Wenman: I am just making that point, that if anyone is still making sense after working for 37 of the last 40 hours, we are doing very well; we are doing very well still to be proceeding.

Mr. Dubois: You are in good shape, Mr. Wenman.

Mr. Wenman: I wish I felt that I were.

Mr. Hawkes: May I ask the Minister and his officials for a bit of guidance? The National Action Committee brought to

[*Traduction*]

qu'après condamnation de la compagnie. Les procédures judiciaires pourraient s'éterniser; c'est la raison pour laquelle nous parlons de l'employeur.

Le vice-président: Nous pourrions peut-être revenir à l'amendement de M. Dubois, qui porte sur un autre article.

Une voix: Bien. J'y reviendrai.

L'amendement est adopté.

M. Wenman: Je vais demander à M. Hawkes de commencer.

M. Hawkes: Je ne veux pas proposer un amendement pour le moment. Nous en avons quelques-uns. La page suivante porte sur la question des écrans cathodiques. Un libellé a été suggéré. Cela se trouve dans l'ensemble d'amendements que vous avez reçu précédemment.

M. Mackasey: Un instant, avant de passer à la page suivante . . .

M. Wenman: Il s'agit de la page 16 du projet de loi.

M. Makasey: Avant de passer à la page suivante, j'aimerais revenir à l'article 105.(1) du projet de loi.

Le vice-président: Nous le ferons plus tard, car nous venons d'adopter un amendement.

M. Mackasey: Vous feriez un vraiment bon sergent-major, mais cependant, ne m'interrompez pas, car je voudrais dire quelque chose.

Le vice-président: Nous y reviendrons.

M. Mackasey: Ne l'oubliez pas.

M. Hawkes: Où est le ministre? Nous pourrions peut-être donner la parole à M. Mackasey jusqu'à ce que le ministre revienne!

M. Wenman: Pendant que le ministre fait cette petite pause, j'aimerais signaler que nous travaillons tous depuis le caucus de mercredi matin; nous nous sommes levés ce jour-là à 6 ou 7 heures et nous avons travaillé au moins pendant 37 heures. Je suppose que certains n'ont peut-être même pas eu trois heures de sommeil la nuit dernière.

M. Dubois: Le ministre est ici, et vous pourriez donc y aller.

M. Wenman: Donc, si nous pouvons encore fonctionner avec si peu de sommeil, c'est que nous nous débrouillons vraiment bien.

M. Dubois: Vous êtes en bon état, monsieur Wenman.

M. Wenman: J'aimerais avoir l'impression de l'être.

M. Hawkes: J'aimerais maintenant m'adresser au ministre et à ses fonctionnaires. Le Comité national d'action a porté la

[*Text*]

our attention the occupational health and safety problems associated with video display terminals. Subsequent to their testimony, the next witness we had was the head of an occupational safety group in a university. That person's advice to us was that with any kind of new chemical, new technology, new whatever, where the potential health effects were unknown but suspected, it was better to err on the side of caution. We might have avoided problems for ourselves if we had treated some aspects of mining differently, or the asbestos industry, and so on. If we look back over occupational health history, there have been times when it was appropriate to act with a little more caution in something. If you have to make a mistake, it is better to make it on the side of caution.

• 2335

What we have put down here are the two amendments which the National Action Committee proposed to us. That would be on the side of caution as it affects a particular technology which is growing by leaps and bounds and becoming much more widespread.

In what you have brought forward to us originally, you do not mention that particular aspect of occupational safety. With the testimony we had, can you tell us why it was not in originally, or what you think of that testimony? Do you think you can handle it with regulation? Do you intend to? I do not want it to be ignored. We do not want it to be ignored. It was brought to our attention in forceful ways, and tonight is the night to deal with it, I guess.

Mr. Ouellet: Yes, I think it is fair on your part to present it. I have reviewed the testimony that was before you. The reason why the government does not deal with it in a legislative way is first of all, there is no medical evidence to support, at this time, a series of costly adjustments to work schedules. That does not mean that the government is not preoccupied by this. In fact, my colleague the President of the Treasury Board has publicly indicated in the House of Commons and on numerous occasions that this question is looked at and reviewed in consultation with officials of the Department of Health and Welfare, and further analysis, further studies, are going to be pursued in this regard.

But there is obviously a great variety of opinion in this regard. Dr. Prossin, who was one of the witnesses to appear before this committee, made it clear that as far as he is concerned the VDT issue or hazard should probably be more correctly handled through regulation, if necessary. I agree with him. I think it would be very cumbersome to deal with all kinds of hazardous circumstances through legislation. I think it is better to continue the research, the studies that are made in this regard, and make policy decisions. In fact the Government of Canada, through policies of the Treasury Board, is dealing with these questions and has established a series of procedures to facilitate the situation.

But I would say to approve the amendment that is there would be a very costly proposition. This committee cannot move an amendment that represents major expenditures, and

[*Translation*]

question de l'hygiène et de la sécurité au travail à notre attention dans le cas des écrans cathodiques. À la suite de leur témoignage, un autre témoin, chef d'un groupe sur la sécurité au travail dans une université, nous a dit que quand il y avait des changements technologiques, utilisation de nouveaux produits chimiques, nouvelles techniques, etc., lorsque les effets que cela avait sur la santé n'étaient pas connus, mais que l'on soupçonnait qu'ils étaient néfastes, il valait mieux adopter la voix de la sagesse et être prudent. Nous aurions certainement évité des problèmes si nous avions envisagé différemment la sécurité dans les mines ou dans l'industrie de l'amiante, etc. Il me semble qu'en matière de santé au travail, nous aurions bien fait d'être un peu plus prudents. Il vaut mieux se tromper par excès plutôt que par manque de prudence.

Nous avons donc recopié les deux amendements que le Comité national d'action nous a proposés. Ces deux amendements font état de la prudence avec laquelle il faut considérer les changements technologiques très rapides et de plus en plus généralisés qui affectent notre société.

Dans vos suggestions initiales, vous ne mentionnez pas cet aspect particulier. J'aimerais savoir pourquoi. J'aimerais savoir également ce que vous pensez du témoignage en question. Croyez-vous qu'il faudrait prévoir cette question dans les règlements? Avez-vous l'intention de le faire? Je ne voudrais pas que l'on ignore ce genre de chose qui a été portée à notre attention. Je suppose qu'il faudra régler ce problème ce soir.

M. Ouellet: Vous avez raison de nous présenter ces amendements. J'ai passé en revue les témoignages qui vous ont été présentés. La raison pour laquelle le gouvernement ne prend pas d'initiative à cet égard dans un projet de loi, c'est tout d'abord parce qu'il n'y a pas de preuve médicale qui justifie de procéder à des remaniements coûteux des horaires de travail. Cela ne signifie pas que le gouvernement ne se préoccupe pas de la question. En fait, le président du Conseil du Trésor a publiquement indiqué à la Chambre des communes, et à de nombreuses occasions également, que cette question fait l'objet d'études conjointes avec les fonctionnaires du ministère de la Santé et du Bien-être social, et que d'autres analyses seront faites en la matière.

Cependant, tout le monde n'est pas d'accord sur cette question. Le D[r] Prossin, un des témoins qui ont comparu devant le Comité, a bien précisé qu'en ce qui le concerne, la question des dangers que représentent les écrans cathodiques devrait faire l'objet de règlements au besoin. Je suis d'accord avec lui. Je crois qu'il serait très difficile de légiférer en la matière. Il convient donc de poursuivre les recherches et les études, et de prendre des décisions de politique. En fait, le gouvernement du Canada, par le truchement des politiques du Conseil du Trésor, s'occupe de ces questions et a prévu différentes choses en la matière.

Cependant, si l'on adoptait cet amendement, cela coûterait cher au gouvernemement. De plus, le Comité ne peut proposer un amendement qui représente des dépenses importantes pour

[*Texte*]

as a Minister I cannot move such an amendment, because I do not have Cabinet authority to do it. What you are suggesting there, and if you table this amendment—there is a financial implication in it, and I do not think you could entertain a major expenditure of the government.

Mr. Hawkes: I have an adjustment from what was presented to us and what is written here, which I think would take us part way. There are really two ways to go about it. Let me suggest the first one and see what you think.

If we forget the (iii), the ophthalmologist part, which is a direct cost, that takes part of the problem away. If in the first part, the (*a*) to (*h*)(ii) part, on providing a 15-minute break from work at a video display terminal . . .

• 2340

Mr. Ouellet: But any break is a major cost item.

Mr. Hawkes: There is a sense of break meaning holiday. What we are saying is that there is a change in task required for at least 15 minutes after an hour. You can move from the display terminal to filing or something else.

Mr. Ouellet: That is a very costly item. Go and meet your business friends and ask them if they are ready to give 15-minute breaks to their employees and they will tell you how much it will cost them to give 15-minute breaks in the middle of the day or three times a day.

Mr. Hawkes: In a three-and-a-half-hour period they generally give a 15-minute coffee break; that is fairly normal. We are not talking about that; we are talking about a change in task.

Mr. Ouellet: That is a negotiable item and it represents a lot of money.

Mr. Hawkes: Okay. You are saying that with that change in wording—all we are trying to do is change tasks; that after 60 minutes there should be a guaranteed 15-minute change in task is really the . . . Can we go in the other direction, which was suggested by your earlier comments? Would you approve of some kind of brief clause that says that there will be regulations governing work on video display terminals?

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I already indicated the government is taking steps in this regard, that we have regulations and that we could implement other regulations in this regard; but we will not legislate this item.

Mr. Hawkes: Okay. Well, if that is the government's attitude, then I want, for sure, to move the following . . .

Mr. Dubois: Did you move the amendment we have in front of us?

Mr. Hawkes: It is written down in front of you. I would like to move the 82.(*h*)(ii) amendment with the following modification:

[*Traduction*]

le gouvernement. Comme ministre, je ne peux proposer un tel amendement non plus, car je n'obtiendrais pas l'approbation du Cabinet. Votre amendement aurait des répercussions financières et, par conséquent, je ne crois pas qu'il soit recevable.

M. Hawkes: Je vais procéder à certaines petites modifications. Il y a deux façons de considérer la chose. Je pourrais peut-être vous suggérer une de celles-ci, et vous pourriez me donner votre réaction.

Si nous laissons tomber le sous-alinéa (iii), la partie qui touche l'ophtalmologiste, et qui représente des frais directs, je crois que nous pourrions régler le problème. Quant à la première partie, allant de *a*) à *h*) (ii), et prévoyant une interruption de 15 minutes pour les personnes qui travaillent aux écrans cathodiques . . .

M. Ouellet: Mais toute pause représente une dépense importante.

M. Hawkes: Certaines personnes pensent que par pause, on veut dire des vacances. Ce que nous disons, c'est qu'il pourrait y avoir un changement dans les tâches, et ceci pendant 15 minutes après une heure de travail à l'écran cathodique.

M. Ouellet: Il s'agit là de quelque chose de très coûteux. Vous pourrez peut-être vous renseigner auprès de vos amis qui sont dans l'entreprise; vous leur demanderez s'ils sont prêts à permettre 15 minutes de pause une ou trois fois par jour.

M. Hawkes: On prévoit de façon habituelle 15 minutes de pause café après une période de travail de trois heures et demie. Ce n'est pas de cela que nous parlons, mais bien d'un changement de tâche pendant 15 minutes.

M. Ouellet: Il s'agit là d'un article négociable et qui représente pas mal d'argent.

M. Hawkes: D'accord. Je parle donc d'un changement de tâche—peut-être pourrions-nous aller dans l'autre direction dont vous avez parlé précédemment. Que pensez-vous d'un article qui prévoirait des règlements spéciaux pour les personnes travaillant sur des écrans cathodiques?

M. Ouellet: Monsieur le président, j'ai déjà dit que le gouvernement était en train d'adopter des mesures à cet égard. Nous avons des règlements, et nous pourrions en adopter d'autres également. Cependant, nous ne voulons pas légiférer.

M. Hawkes: D'accord. Si telle est l'attitude du gouvernement, je voudrais proposer . . .

M. Dubois: Avez-vous proposé l'amendement que nous avons ici?

M. Hawkes: Vous en avez une copie écrite. J'aimerais proposer l'amendement 82.h)(ii), avec la modification suivante:

[*Text*]

provide a fifteen-minute change from work at a video display terminal to each employee who has completed one hour of work in front of a video display terminal;

Take the word "break" right out.

Mr. Wenman: And that is proposed Section 82.(x) that would come after (*w*) on page 16. That was a suggestion by the table of the way we would letter it.

Mr. Hawkes: It would become proposed Section 82.(x); it would be line 46 on page 16.

Le vice-président: Je dois quand même dire, à ce stade-ci qu'il s'agit d'une motion qui entraîne des dépenses pour le gouvernement et qui est irrecevable.

M. Dupont: Monsieur le président, il pourrait peut-être mettre cela en pratique dans son bureau à titre de projet pilote et y revenir à une séance subséquente . . .

. . . while it is . . . in your office.

Mr. Hawkes: I cannot find an hour's worth of VDT work a day with an 80-point per cent majority.

Mr. Dubois: Your amendment is qualified as out of order.

Mr. Hawkes: Then, if the chairman is ruling this amendment out of order, can the chairman lay out the logic? We have taken the word "break" out. What we are saying is:

provide a fifteen-minute change from work at a video display terminal to each employee who has completed one hour of continuous work in front of a video display terminal.

Mr. Ouellet: If you change the description of the task and the person does not work during that period of time it is a major government expenditure.

An hon. Member: That is not justification for taking the clause out.

The Vice-Chairman: Order!

Il est irrecevable et je vais demander

why we cannot accept this amendment.

• 2345

The Clerk of the Committee: *Beauchesne*, citation 540, says:

The guiding principle in determining the effect of an amendment upon the financial initiatives of the Crown is that the communication, to which the Royal Recommendation is attached, must be treated as laying down once and for all (unless withdrawn and replaced) not only the amount of the charge, but also its objects, purposes, conditions and qualifications.

Mr. Hawkes: Is this a cost to the Crown?

Mr. Cooper: Any piece of legislation, any amendment, has some cost to the Crown, so that logic will not work.

Some hon. Members: No, no.

[*Translation*]

prévoit un changement de tâche de 15 minutes pour les employés qui ont terminé une heure de travail devant un écran cathodique.

Nous supprimons le mot «pause».

M. Wenman: Il s'agit donc de l'article 82.x), qui ferait suite à l'article 82.w), page 16. On avait d'ailleurs suggéré cette nouvelle numérotation.

M. Hawkes: Il s'agirait donc du nouvel article 82.x) du projet de loi, à la ligne 11, page 17.

The Vice-Chairman: I must say that this motion would involve costs for the government and that it is, therefore, unreceivable.

Mr. Dupont: Mr. Chairman, maybe he could implement such a practice in his own office as an experimental project and report to us at a later meeting . . .

. . . dans son bureau, évidemment.

M. Hawkes: Vraiment!

M. Dubois: Votre amendement est irrecevable.

M. Hawkes: Si le président décide que cet amendement est irrecevable, pourrait-il m'expliquer pourquoi? J'ai en effet supprimé le mot «pause», et je dis ce qui suit:

prévoit un changement de tâche de 15 minutes pour les employés qui ont terminé une heure de travail continu devant un écran cathodique.

M. Ouellet: Si vous modifiez la description de la tâche et que l'employé ne travaille pas pendant cette période de temps, il s'agit là d'une dépense importante pour le gouvernement.

Une voix: Cela n'est pas une raison suffisante pour supprimer l'article.

Le vice-président: À l'ordre!

The motion is out of order and I am going to ask

la raison pour laquelle nous ne pouvons accepter cet amendement.

Le greffier du Comité: Le commentaire 540 de Beauchesne est le suivant:

Le principe directeur, quand il s'agit de déterminer les conséquences d'une modification dans le domaine financier, sur l'initiative de la Couronne, consiste en ce que la communication, à laquelle la demande royale de recommandation est annexée, doit être considérée comme établissant, une fois pour toutes (à moins qu'elle ne soit retirée et remplacée), non seulement le montant d'un prélèvement, mais aussi ses objectifs, ses buts, ses conditions et les réserves qui s'y rattachent.

M. Hawkes: Est-ce la Couronne qui doit en subir les frais?

M. Cooper: Tout texte législatif, tout amendement entraîne certains frais pour la Couronne, si bien que votre raisonnement ne tient pas.

Des voix: Non, non.

[*Texte*]

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, if you prefer, we could vote on it . . .

An hon. Member: That is right.

Mr. Mackasey: I do not think your argument about Mr. Beauchesne is a very compelling one. He was died and buried before those machines came into existence. The more important thing that worries me about this, is that the Department of National Health and Welfare has really gone into the health hazards; it is still an open thing. I am persuaded, however, that working on those machines does cause a terrible amount of stress; it is not an easy thing. Mr. Minister, as you know at the Post Office you are very close to piece work. You know, you might as well be back on St. Laurent Boulevard putting patches on pants as keeping up sometimes the flow of mail. They do work sometimes.

The point I am getting at is that through collective bargaining, I am sure, and you and I agree, you will sit down as longshoremen do, get 15 minutes an hour for working in dust in the holes.

Having said that, I know Mr. Murphy is going to say or should say: well, there are a lot of people who do not have not unions to protect them. They depend on a good employer. But why should not someone who is working continuously for an hour all the time get 15 minutes? Every job is stressful.

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Following up on where Mr. Bryce P. quoted me, certainly what we have been talking about in this whole legislation is the need for minimum standards. Certainly if you have a powerful union, they would try and negotiate this type of situation.

Mr. Minister, your predecessors on various occasions— of course, they usually qualified themselves afterwards— displayed great concern about the health of workers who spend long periods of time in front of VDTs.

Therefore, I think this motion is not only in order, Mr. Chairperson; I think it is necessary for the protection of the health of a lot of workers. Despite what Mr. Hawkes says, most of us do have VDTs in our office. We have an agreement with our workers which allows them time off, but I think for those people that do not have the benefit of those clauses, it is necessary that we provide some minimum protection in this legislation. It is obviously something that is needed. I really do believe that a change of work does not cost money. If someone is working in front of a VDT typing out four or five letters or whatever it is, for an hour, certainly there are other requirements in any office which is of value, and probably of equal if not more value to the employer. I would certainly argue that the cost factor cannot be used as an excuse for not accepting this amendment.

[*Traduction*]

M. Ouellet: Monsieur le président, si vous préférez, nous pourrions voter . . .

Une voix: Oui.

M. Mackasey: Je ne pense pas que votre argument à propos de M. Beauchesne soit vraiment probant. Il était déjà mort et enterré avant que ces machines ne voient le jour. Ce qui m'inquiète le plus, c'est que le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social s'est réellement penché sur ces dangers pour la santé; nous n'en connaissons pas encore les résultats. Je suis sûr cependant que tout travail effectué sur ces machines provoque des tensions presque insoutenables; ce n'est pas facile. Monsieur le ministre, comme vous le savez, on en est presque au travail à la pièce à la Société des Postes. Vous savez, autant retourner boulevard Saint-Laurent et raccommoder des pantalons plutôt que de soutenir le rythme auquel arrive le courrier. Ils travaillent parfois.

Ce que j'essaie de vous dire, c'est que je suis sûr, et vous en conviendrez, que, grâce aux négociations collectives, on réussira à obtenir 15 minutes l'heure, comme les débardeurs, en raison du type de travail effectué.

Cela dit, je sais que M. Murphy va m'interrompre pour me dire qu'il existe beaucoup de gens qui ne sont pas protégés par des syndicats. Ils dépendent de leur employeur. Mais pourquoi quelqu'un qui travaillerait sans arrêt pendant une heure ne pourrait-il pas s'arrêter pendant 15 minutes? Tout emploi comporte certaine tension.

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Pour reprendre ce qu'a dit M. Bryce P., il ne fait aucun doute que nous avons insisté, en discutant de ce texte législatif, pour que des normes minimums soient requises. Il est certain que si le syndicat qui vous défend a une certaine influence, il essaiera de les obtenir en négociant.

Monsieur le ministre, à diverses reprises, vos prédécesseurs ont exprimé de nombreuses inquiétudes—et évidemment, ils ne le faisaient qu'après le fait accompli—envers la santé de ceux qui doivent passer de longues heures devant des écrans de visualisation.

Par conséquent, je pense que cette motion est non seulement parfaitement recevable, monsieur le président, mais elle est même nécessaire pour simplement sauvegarder la santé de nombreux employés. Malgré les dires de M. Hawkes, la plupart d'entre nous possédons des écrans de visualisation dans nos bureaux. Nous avons négocié avec nos employés un accord qui leur accorde des pauses, mais je pense que ce texte législatif devrait accorder une protection minimale à ceux qui n'ont pas pu négocier ce genre d'accord. Il est évident qu'une clause de ce genre est nécessaire. Je pense réellement qu'un changement de tâche n'entraîne pas de dépenses. Si un employé dactylographie quatre ou cinq lettres devant un écran de visualisation, pendant une heure, je suis sûr qu'il existe d'autres tâches à accomplir qui ont autant de valeur, et vraisemblablement plus aux yeux de l'employeur. Je dirais avec force que l'argument du coût ne peut justifier le rejet de cet amendement.

[*Text*]

Mr. Mackasey: A rotation might be a solution.

Mr. Murphy: I do not think it is.

Mr. Mackasey: That is not what this is. It is a 15-minute break; that is a 25% increase. Now. Mr. Murphy, I have listened carefully to you. I would imagine that any enlightened, intelligent management, would want to take the person who was under tremendous strain—I am not convinced from the health aspect; I am concerned about the health, and tiredness or the strain on these things, and it makes common sense—to have the operator move on to some other function for part of the day, maybe for a week or two, to get away from the boredom and the tensions.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, why do we not just vote . . .

Le vice-président: J'ai décidé que c'est irrecevable car cela implique des dépenses de la part du gouvernement.

M. Marceau: Monsieur le président, vous avez pris la décision, donc . . .

M. Mackasey: Prenez une décision,

admit it and let it be defeated, but for God's sake, if you are going to get down to that kind of logic that *Beauchesne* said the committee cannot add to the cost of the government, you can make the case that Mr. Murphy did. It does not have to cost you a nickel.

• 2350

Mr. Ouellet: I propose that it is a very costly expenditure.

But if you assume that the second motion is not a costly one, well, why do you not vote on it then and dispose of it?

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Can I have a recorded vote?

The Vice-Chairman: No.

The Clerk of the Committee: Section 82 (*h*)(ii) would become:

provide a fifteen minute change from work at a video display terminal to each employee who has completed one hour of work in front of a video display terminal.

Mr. Hawkes: Now the word, "continuous" between "of" and "work":

. . . completed one hour of continuous work in front of a videodisplay terminal.

M. Malépart: La téléphoniste qui travaille tous les jours et qui reçoit de nombreux appels . . . Il y a là un problème . . .

Une voix: Monsieur le président . . .

Une voix: Après le vote.

Une voix: Il va être trop tard, parce qu'ils ne comprennent pas, eux. (Le greffier appelle le vote)

L'amendement est rejeté: non, 6; oui, 4.

[*Translation*]

M. Mackasey: La solution serait peut-être d'organiser un roulement.

M. Murphy: Je ne pense pas.

M. Mackasey: Ce n'est pas cela. Il s'agit d'une pause de 15 minutes, soit une augmentation de 25 p. 100. Monsieur Murphy, je vous ai écouté attentivement. Je suppose que toute équipe dirigeante éclairée et intelligente se préoccuperait du sort d'un employé devant subir d'énormes tensions; je ne suis pas convaincu que cela entraîne des maladies. Je m'inquiète de la santé de ces employés, de leur fatigue, et il serait tout à fait sensé de demander à l'opérateur de ces machines de faire autre chose pendant une partie de la journée, pendant une semaine ou deux peut-être, pour fuir cet ennui et ces tensions.

M. Hawkes: Monsieur le président, pourquoi ne voterions-nous pas . . .

The Vice-Chairman: I have ruled that this motion is not in order because it implies a cost to the Crown.

Mr. Marceau: Mr. Chairman, you have ruled and . . .

Mr. Mackasey: Make a decision.

Que cette motion soit rejetée, mais pour l'amour du ciel, si vous devez invoquer Beauchesne, qui stipule que le comité ne peut adopter d'amendement qui augmenterait les dépenses du gouvernement, vous pouvez toujours retenir ce que M. Murphy a dit. Cela ne vous coûtera pas un sou.

M. Ouellet: Je vous dis que cette dépense sera énorme.

Mais si vous pensez que la deuxième motion n'entraînera pas de gros frais, pourquoi ne votez-vous pas pour statuer sur son sort?

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Le vote pourrait-il se faire par appel nominal?

Le vice-président: Non.

Le greffier du Comité: Le sous-alinéa 82*h*)(ii) serait le suivant:

accorde un changement d'activité de 15 minutes à tout employé ayant terminé une heure de travail devant un écran de visualisation.

M. Hawkes: Il faudra mettre «continu» après «travail»:

. . . terminé une heure de travail continu devant un écran de visualisation.

Mr. Malépart: The telephone operator who works every day and who receives hundreds of calls . . . There is a problem.

An hon. Member: Mr. Chairman . . .

An hon. Member: After the vote is taken.

An hon. Member: It will be too late, because they do not understand. (The Clerk calls the vote)

Amendment negatived: Nays, 6; Yeas, 4.

[*Texte*]

Mr. Wenman: Okay, I think we are moving now to Clause 83.1(*e*) and (*f*).

May I proceed, Mr. Chairman?

Clause 83.(1)(*e*) and (*f*); (*e*) reads:

co-operate with any person exercising a duty imposed by this Part or any regulations made thereunder;

That would be changed to add after "co-operate" and before "with":

to the best of his or her ability

Section (*f*) reads:

co-operate with the safety and health committee established for the work place where he is employed or if there is no such committee, with the safety and health representative, if any, appointed for the work place where he is employed;

Adding again after (*f*) the word "co-operate"; before the word "with", "to the best of his or her ability".

In speaking to the motion, what we are trying to do here is change it from what could, in fact . . . If an employee wishes to respond that way, it could be a very passive kind of a co-operation when I think we intend active co-operation here. We want to make sure that co-operation is to the best of his or her ability. It will strengthen the obligation of workers to co-operate with health and safety measures for themselves and their colleagues. That is the intent of it.

Is there any disagreement?

The Vice-Chairman: Mr. Ouellet.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I do not think it is necessary to do it, because if you look on page 39 of the Bill, under the defence on behalf of the employer, he could plead due diligence and the paragraphs 83(1)(*c*), (*d*) and (*f*), (*j*), (*h*), and (i) are there. Therefore, I think you take it by the other end.

So I do not see it as being necessary at all, and I would not recommend to accept this.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: What you are doing on page 39 is excusing somebody from prosecution if they have done the best that they can.

What we are trying to do is simply make it clear to employees that they must try to do the best they can to co-operate with those who are in charge. Is that not a different . . .

• 2355

Mr. Ouellet: It is a difference; but basically, why do you want to force the employee to do the best he can? It is all in his interest that indeed he does what he can, because if he does not do it, the employee is going to be hurt; is going to have an accident.

Mr. Hawkes: He can hurt his fellow employees, though, not just himself.

[*Traduction*]

M. Wenman: Bien; nous passons maintenant aux alinéas 83(1)*e*) et *f*).

Puis-je continuer, monsieur le président?

L'alinéa 83(1)*e*) est le suivant:

collabore avec quiconque s'acquitte d'une obligation prévue par la présente partie ou par ses règlements;

Nous voudrions ajouter après «collabore» et avant «avec», ce qui suit:

du mieux qu'il ou elle peut

L'alinéa *f*) est le suivant:

collabore avec le comité d'hygiène et de sécurité constitué pour son lieu de travail et, en l'absence d'un tel comité, avec le représentant à l'hygiène et à la sécurité, s'il y en a un, nommé pour son lieu de travail;

Là encore, après le mot «collabore», et avant le mot «avec», nous insérerions «du mieux qu'il ou elle peut».

Si je puis me permettre d'en discuter, nous essayons ici de modifier cet alinéa pour que, en fait . . . Si un employé voulait réagir de cette manière, cette collaboration pourrait être très passive, alors que nous voudrions qu'elle soit active. Nous voudrions nous assurer que cette collaboration soit la meilleure possible. Ainsi, les employés seraient obligés de collaborer avec le comité d'hygiène et de sécurité dans leurs propres intérêts et ceux de leurs collègues. Voilà le but recherché.

Y a-t-il désaccord?

Le vice-président: Monsieur Ouellet.

M. Ouellet: Monsieur le président, je ne pense pas que ce soit nécessaire, car si vous vous reportez à la page 39 du projet de loi, en vertu du paragraphe intitulé «défense», l'employeur pourrait dire qu'il a pris les précautions nécessaires, et les alinéas 83(1)*c*), *d*), *f*), *j*), *h*), et *i*) y figurent. Par conséquent, je crois que vous le prenez par le mauvais bout.

Je ne pense donc pas que cet amendement soit nécessaire, et je vous recommanderais de le rejeter.

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: À la page 39, l'article précise qu'un employeur pourra opposer en défense qu'il a pris les précautions nécessaires.

Nous voulons simplement nous assurer que les employés fassent tout ce qui est en leur pouvoir pour collaborer avec leurs supérieurs. N'est-ce pas différent de . . .

M. Ouellet: Effectivement, mais finalement, pourquoi voulez-vous pousser l'employé à faire tout ce qui est en son pouvoir? S'il fait effectivement tout ce qu'il peut, il agit dans son propre intérêt, car, dans le cas contraire, il pourrait se blesser, avoir un accident.

M. Hawkes: Il pourrait blesser ses collègues également, non pas simplement lui-même.

[*Text*]

Mr. Ouellet: What is at stake here is a set of procedures to enhance occupational health and safety to the advantage, obviously, of the employees. I have every confidence that the employees are eager and willing in fact to do whatever they can to protect their own safety. Sometimes it is more difficult for the employers to recognize that their employees are not necessarily working in the best conditions, but we have given them a clause that shows due diligence.

I do not think you should add any responsibility to the employees. I think they will do what they have to do to protect themselves.

Mr. Hawkes: I disagree with the Minister. It seems to me . . .

Mr. Ouellet: It is a question of interpretation.

Mr. Hawkes: I have worked in a lot of different . . .

Mr. Ouellet: I have confidence in the employees. Maybe the Conservatives do not have confidence in the employees and the workers.

Mr. Hawkes: I think, Mr. Minister, you will find that one of the reasons unions have been so careful to bargain for a lot of what they bargain for is some desire to protect themselves against bad habits by fellow employees. One of the things that have to happen is that in industrial work sites you have to have an awful lot of co-operation to keep those places safe.

Le vice-président: Le Comité est-il disposé à voter?

Quels sont ceux qui sont en faveur des amendements de M. Wenman aux alinéas 83(1)*e*) et *f*)?

L'amendement est rejeté par 5 voix contre 4.

Mr. Wenman: Proposed Section 83.(1)(*g*):

> report to his employer any thing or circumstance in a work place that is likely to be hazardous to the safety or health of the employee or any of his fellow employees;

We would like to change that. The amendment to proposed Section 83.(1)(*g*) changes it to read:

> report to his employer any thing or circumstance in a work place that is likely to be hazardous to the safety or health of the employee, his fellow employees or other persons having rightful access to the work place;

What this does, Mr. Chairman, is it does indicate that we have shown concern for employees and employers, but there is also the aspect of the public and public safety. This indicates that in the workplace there may be people who in fact have a right to be there, and I think the employees and the employers and the health and safety committees have an obligation to watch out for that person's health and safety as well, so this is bringing in that mention of public safety.

Mr. Ouellet: I would accept this amendment. I think there is sense in making it. But I would like to make a suggestion on the wording.

[*Translation*]

M. Ouellet: Nous avons établi ici un ensemble de mesures qui amélioreraient la santé et la sécurité au travail, dans l'intérêt des employés, de toute évidence. Je suis sûr que ces derniers veulent faire tout en leur pouvoir pour se protéger. Les employeurs ont parfois davantage de difficulté à se rendre compte que leurs employés ne travaillent pas nécessairement dans les meilleures conditions, mais nous leur avons accordé un article dont ils peuvent se prévaloir.

Je ne pense pas que vous devriez accumuler des responsabilités sur le dos des employés. Ils feront ce qu'ils ont à faire pour se protéger.

M. Hawkes: Je ne suis pas d'accord avec le ministre. Il me semble . . .

M. Ouellet: C'est une question d'interprétation.

M. Hawkes: J'ai travaillé dans de nombreux . . .

M. Ouellet: Je fais confiance aux employés. On ne peut peut-être pas en dire autant des conservateurs.

M. Hawkes: Je pense, monsieur le ministre, que vous constaterez que si les syndicats négocient ce qu'ils négocient avec tant de prudence, c'est parce qu'ils veulent se protéger contre les mauvaises habitudes de collègues. Vous savez, sur les chantiers industriels, la collaboration entre employés doit être énorme pour que ces chantiers ne constituent pas de danger.

The Vice-Chairman: Is the committee ready to vote?

Who is in favour of Mr. Wenman's amendments to subparagraphs 83(1)(*e*) and (*f*)?

Amendment negatived: Nays, 5; Yeas, 4.

M. Wenman: Alinéa 83(1)*g*):

> signale à son employeur tout objet ou toute circonstance qui se présente dans un lieu de travail et qui est susceptible d'être hasardeuse pour la sécurité ou pour la santé de l'employé ou de ses compagnons de travail.

Nous voudrions modifier cet alinéa. L'amendement que nous proposons à cet alinéa est le suivant:

> signale à son employeur tout objet ou toute circonstance qui se présente dans un lieu de travail et qui est susceptible d'être hasardeuse pour la sécurité ou pour la santé de l'employé, de ses compagnons de travail ou de toute autre personne ayant accès à juste titre à ce lieu de travail.

Monsieur le président, en proposant cet amendement, nous nous préoccupons de la santé et de la sécurité des employés et des employeurs, mais également de la sécurité du public. Il se peut que certaines personnes aient le droit de se trouver sur le lieu de travail, et je crois que les employés, les employeurs et les comités de santé et de sécurité se doivent de veiller à la santé et à la sécurité de ces personnes également, et c'est la raison pour laquelle nous y introduisons cette idée de sécurité du public.

M. Ouellet: J'accepte cet amendement. Il est sensé. Mais je voudrais le reformuler.

[*Texte*]

Mr. Wenman: Yes.

Mr. Ouellet: What we would say is

his fellow employees or other persons granted access to the work place by the employer;

Instead of talking about having rightful access to the work-place, we would say "granted access to the work place by the employer".

• 0000

Mr. Hawkes: That would cover passengers on a boat and an airplane in this instance.

An hon. Member: Authorize.

Mr. Ouellet: Authorize.

Mr. Wenman: What are we agreeing to, then? Are we agreeing to authorize, or what is the final wording you are suggesting here?

Mr. Ouellet: I suggest "other persons granted access to the workplace by the employers".

Mr. Wenman: All right. I think it is a quick consideration, but I find it a step forward. It is one we brought forward and I am most appreciative that the Minister has accepted it.

Le vice-président: Acceptez-vous l'amendement de M. Wenman tel que proposé?

L'amendement est adopté.

Mr. Wenman: Referring to proposed paragraph 84.(1)(*a*), under Clause 20, it says:

84.(1) Subject to subsection (2), where an employee is killed or seriously injured in a work place, no person shall, unless he is authorized to do so by a safety officer, remove or in any way interfere with or disturb any wreckage, article or any thing related to the incident except to the extent necessary to

(*a*) save the life or relieve human suffering;

(*b*) maintain an essential public service; or

(*c*) prevent unnecessary damage to property.

We would like to amend it to read:

(*a*) save a life or relieve human suffering;

(*b*) prevent potential injury to persons in the vicinity;

(*c*) maintain an essential public service;

(*d*) prevent unnecessary damage or loss of property.

In effect, this is a secondary public safety motion as opposed to those directly involved; it involves those who may be in the vicinity, the public at large.

Mr. Ouellet: Do you have to use the words "persons in the vicinity"? I think what you want to say is "to prevent injury". Is that not what you are after?

[*Traduction*]

M. Wenman: Oui.

M. Ouellet: Nous préférerions:

ses compagnons de travail ou toute autre personne à qui l'accès au lieu de travail a été accordé par l'employeur.

Au lieu de parler d'accès à juste titre au lieu de travail, nous préférerions «à qui l'accès au lieu de travail a été accordé par l'employeur».

M. Hawkes: Les passagers à bord d'un navire ou d'un avion seraient protégés dans ce cas.

Une voix: Autoriser.

M. Ouellet: Autoriser.

M. Wenman: Sur quoi nous entendons-nous? Nous entendons-nous pour autoriser, quel est le libellé final que vous suggérez?

M. Ouellet: Je suggère «autres personnes auxquelles les employeurs permettraient d'avoir accès au lieu de travail».

M. Wenman: Très bien. Je crois que c'est vite étudié, mais c'est un pas en avant. C'est une mesure que nous avons préconisée et je suis des plus reconnaissants au ministre de l'accepter.

The Vice-Chairman: Do you agree with Mr. Wenman's amendment as suggested?

Amendment agreed to.

M. Wenman: Pour parler maintenant du projet d'alinéa *a*) à l'article 84.(1), aux termes de l'article 20, il est dit:

84.(1) Sous réserve du paragraphe (2), dans le cas où un employé est tué ou blessé sérieusement dans un lieu de travail, nul ne peut, sauf avec l'autorisation de l'agent de sécurité, déplacer ni déranger les débris, un article ou un objet se rapportant à l'événement, ni s'ingérer d'une manière quelconque, sauf dans la mesure où cela peut être nécessaire pour:

a) soit sauver une vie ou soulager la souffrance humaine;

b) soit maintenir un service public essentiel;

c) soit empêcher que ne soit causé inutilement un dommage à des biens.

Nous aimerions modifier l'article de la façon suivante.

a) soit sauver une vie ou soulager la souffrance humaine;

b) soit empêcher que les personnes qui se trouvent dans les environs risquent d'être blessées;

c) soit maintenir un service public essentiel;

d) soit empêcher que ne soit causé inutilement un dommage à des biens ou une perte de biens.

En fait, il s'agit d'une motion secondaire touchant la sécurité du public plutôt que ceux qui seraient directement en cause; il s'agit de ceux qui pourraient être dans les environs, le public en général.

M. Ouellet: Vous faut-il utiliser l'expression «les personnes dans les environs»? Je crois que ce que vous voulez dire, c'est «empêcher les blessures». N'est-ce pas ce que vous recherchez?

[*Text*]

Mr. Wenman: How would you like to change it? What are you suggesting?

Mr. Ouellet: We would just change, after the words "save a life" the words "prevent injury or relieve human suffering". And under proposed subparagraph 84.(1)(*c*) we would say "prevent unnecessary damage to or loss of property."

Mr. Wenman: Mr. Chairman, that in fact meets my intent of the recognition of public safety as a secondary factor, and I appreciate it. It is a new innovation in the law, as a matter of fact.

Mr. Ouellet: I think we will write to you; we had better . . .

Mr. Wenman: Mr. Minister, did you include "and the protection of public property" in there?

Mr. Ouellet: No.

Mr. Wenman: Proposed subparagraph 84.(1)(*a*) is "to save a life . . . "—could we just hear that again?

Mr. Ouellet: I will read again, if you want. It is Clause 20, proposed subsection 84.(1), on page 18 of Bill C-34. It is amended at line 19, page 18 of Bill C-34, to read:

(*a*) save a life, prevent injury or relieve human . . .

An hon. Member: Suffering.

Mr. Ouellet: Well, we do not change line 20. We do not change line 21. We do not change line 22, but we change line 23, and therefore we recommend that Clause 20, proposed subsection 84.(1), line 23, be amended to read:

(*c*) prevent unnecessary damage to, or loss of property.

• 0005

Mr. Wenman: That sounds pretty good to me.

Mr. Hawkes: You are just adding "or loss of" to line 23.

Mr. Wenman: Yes, I think that does in fact create quite a new initiative in public safety, and I am very, very pleased again to present this amendment and that the Minister has in fact accepted it.

Amendment agreed to.

The Vice-Chairman: On division.

Mr. Murphy: On the unnecessary damage or damage to or loss of property, I have had some concern about that particular clause, in that I believe quite often there is a potential to lose or damage property in almost any accident, and that may justify the removal of important evidence. I worry about that, to be quite honest, Mr. Minister and officials. That is a very big loophole, which can be used by people who want to cover up the cause of death or serious illness. I do not know how the Minister or his officials would like to respond to that, but I do see that as a major concern.

[*Translation*]

M. Wenman: Comment aimeriez-vous modifier l'article? Que suggérez-vous?

M. Ouellet: Nous pourrions tout simplement changer, après les mots «sauver une vie», l'expression «empêcher les blessures ou soulager la souffrance humaine». Et aux termes de l'alinéa proposé 84.(1)*c*), nous dirions «soit empêcher que ne soit causé inutilement un dommage à des biens ou une perte de biens».

M. Wenman: Monsieur le président, en fait, cela va dans le sens de mon intention de reconnaître la sécurité publique comme un facteur secondaire, et j'en suis heureux. C'est d'ailleurs une innovation en droit.

M. Ouellet: Je crois que nous allons vous écrire; il vaudrait mieux que nous . . .

M. Wenman: Monsieur le ministre, avez-vous inclus «et la protection du bien public», dans l'article?

M. Ouellet: Non.

M. Wenman: L'alinéa proposé 84.(1)*a*) dit «sauver une vie . . . »—pourriez-vous le lire encore?

M. Ouellet: Je vais le lire encore, si vous le souhaitez. C'est à l'article 20, au paragraphe proposé 84.(1), à la page 18 du projet de loi C-34. Il s'agit de modifier la ligne 19, à la page 18 du projet de loi C-34, de la façon suivante:

a) soit sauver une vie, empêcher les blessures ou soulager la souffrance . . .

Une voix: Humaine.

M. Ouellet: Nous ne modifions pas la ligne 20. Nous ne modifions pas la ligne 21. Nous ne modifions pas la ligne 22, mais nous modifions la ligne 23, et par conséquent nous recommandons que l'article 20, le paragraphe proposé 84.(1), ligne 23, soit modifié de la façon suivante:

c) soit empêcher que ne soient causés inutilement un dommage à des biens ou une perte de biens.

M. Wenman: Cela m'a l'air très bien.

M. Hawkes: Vous ajoutez tout simplement 'ou la perte de' à la ligne 24.

M. Wenman: Oui, je crois que cela constitue en fait une initiative toute neuve en matière de sécurité publique, et je suis encore une fois très heureux de présenter cet amendement et très heureux que le ministre l'ait accepté.

L'amendement est adopté.

Le vice-président: Sans unanimité.

M. Murphy: Au sujet de cette disposition qui dit causer inutilement un dommage à des biens ou une perte de biens, cet article particulier m'a préoccupé, parce que je crois que très souvent, dans le cas de presque tous les accidents, il y a des pertes ou des dommages éventuels avec la conséquence qu'on veut chercher à enlever des preuves importantes. Je m'en inquiète, très franchement, monsieur le ministre, madame et messieurs les fonctionnaires. C'est une très grande échappatoire, que pourraient utiliser des personnes qui veulent cacher les causes d'une mort ou d'une maladie grave. Je ne sais pas

[*Texte*]

Mr. Ouellet: I think the intent of this clause, if I read it correctly, is to deal with interference at an accident scene. We say clearly that interference is prohibited. What is there is that when someone is killed or seriously injured, no person shall, unless he is authorized, remove anything or disturb anything except to save a life, to maintain essential services, or to prevent unnecessary damage to property. You might consider that it is a big loophole, but I think the judge would have to evaluate this and to assess it clearly. I grant you that it will be subject to interpretation. But if some action is considered unnecessary, it would be to the detriment of the person who did it.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, I would like to agree with the Minister on that and suggest that the intent of what I am suggesting here is that in our society more and more, on a day-by-day basis, people are so afraid of helping in a difficult situation, or taking initiative or action, that they tend to say "oops"—and they back away. This helps those people who in fact feel confident to go in and prevent further loss or damage—if the house is burning down, to turn the hose on or to do whatever is necessary. We certainly want to encourage that kind of thing, without—and I appreciate your suggestion, that it could—and if there is such abuse, I would be certainly willing to amend this upon trial and error. But I think the intention of what we want to get should be expressed in this legislative format as a move forward towards public safety.

Mr. Mackasey: May I say a word to the Minister? I would leave (2) out of there entirely. I would not have it at all. I would not have it at all. I would not be worried about property or damage to property when somebody has been killed in an accident. That is my view. I can understand (*a*), particularly with preventing further injury because of a disaster and maintaining an essential public service. I cannot get excited about unnecessary damage to property if somebody is lying there dead or dying. It is a serious accident.

I think Mr. Murphy's point is very persuasive, because if evidence disappears, the man could say "I did it in good faith; I threw it in the river, or whatever has happened to it, but all I did was prevent damage". It is a good point.

Le vice-président: Merci beaucoup des remarques mais, de toute façon, on avait voté sur ça.

• 0010

Mr. Mackasey: No, but you are going to get me mad and I have never been mad. Now, do not push it and just shut up until we are done. I want the Minister to answer me and you keep interrupting. Let the Minister answer me.

[*Traduction*]

comment le ministre ou ses fonctionnaires aimeraient répondre à ma question, mais j'y vois une cause de grande préoccupation.

M. Ouellet: Je crois que l'on vise dans cet article, si je l'ai bien lu, l'ingérence sur la scène d'un accident. Nous disons clairement que l'ingérence est interdite. On dit en fait que lorsque quelqu'un est tué ou blessé gravement, personne, sauf avec autorisation, ne déplacera ni dérangera quoi que ce soit, sauf pour sauver une vie, maintenir un service public essentiel ou empêcher que ne soit causé inutilement un dommage à des biens. Vous pouvez juger qu'il s'agit d'une grande échappatoire, et je crois que c'est au juge qu'il reviendrait d'évaluer la situation et d'en tirer des conclusions claires. Je vous accorde que cette disposition se prêtera à l'interprétation. Toutefois, si un geste est jugé inutile, ce sera au détriment de la personne qui l'a posé.

M. Wenman: Monsieur le président, j'aimerais dire que je suis d'accord avec le ministre à ce sujet et j'aimerais suggérer que mon intention ici vise à souligner que de plus en plus, dans notre société, d'une façon quotidienne, les gens ont peur d'aider dans une situation difficile, ou de prendre l'initiative des mesures, et qu'on a tendance à dire «oups»—et de se retirer. Cette disposition aidera ceux qui en fait ont la confiance nécessaire pour s'interposer et empêcher une perte ou des dommages plus grands—si la maison est en feu, ils pourront mettre le boyau d'arrosage ou faire ce qu'il faut. Nous voulons certainement encourager ce genre de choses, sans—et je comprends ce que vous dites, que cela pourrait—et s'il y a de tels abus, je serais certainement disposé à amender la disposition après l'avoir mise à l'essai. Toutefois je crois que l'intention de ce que nous proposons c'est de formuler ce projet de loi de façon à ce qu'il constitue un pas en avant pour la sécurité publique.

M. Mackasey: Puis-je dire quelque chose au ministre? Je laisserais tomber (2) complètement. Je n'inclurais pas du tout cet alinéa. Je ne m'inquiéterais pas des biens ou des dommages à des biens lorsque quelqu'un a été tué dans un accident. C'est mon avis. Je comprends *a*), surtout dans le but d'empêcher des blessures plus graves, suite à un désastre, et je comprends le maintien des services publics essentiels. Je ne peux pas m'emballer à l'idée de dommages inutiles à des biens si quelqu'un est là mort ou mourant. Si c'est un accident grave.

Je crois que M. Murphy a un argument très convaincant, car si les preuves disparaissent, le coupable pourrait dire «je l'ai fait de bonne foi; je l'ai jeté à la rivière ou autre chose, mais c'était dans le but d'empêcher des dommages». C'est un bon point.

The Vice-Chairman: Thank you very much for all the remarks, but we had already voted on that.

M. Mackasey: Mais vous allez me faire fâcher, et je ne me fâche jamais. N'insistez pas, taisez vous jusqu'à ce que j'aie fini. Je veux que le ministre me réponde et vous interrompez constamment. Laissez le ministre me répondre.

[*Text*]

Mr. Ouellet: I think the remark, Mr. Mackasey, is indeed appropriate that we have to evaluate what could be done in the case of . . .

Mr. Mackasey: Overnight.

Mr. Ouellet: —somebody who is killed, but basically what we are talking about here is to prevent unnecessary damage. The word "unnecessary" there is very important.

Mr. Mackasey: Could I suggest, Mr. Minister, that overnight you think it out with your legal authorities?

Mr. Ouellet: I think we will accept this, and indeed, if when we come to the report stage . . .

Mr. Wenman: We could make a minor amendment. If you are agreeable, we could do that without much discussion.

Mr. Ouellet: We could do it. Okay.

Le vice-président: Cela a déjà été mis aux voix et on était tous d'accord là-dessus.

M. Ouellet: Je n'en suis pas certain. Est-ce que cela a été mis aux voix?

Do you agree on this amendment, Mr. Wenman?

Mr. Wenman: *D'accord.*

An hon. Member: On division.

Mr. Ouellet: Is there any other amendment on Clause 20, or have we covered the ground?

Mr. Wenman: We are getting close. I am sorry; we missed one. We have some wrong numbering here. Let us see if we can correct it. We are now looking at Clause 85(1)(*a*) on page 18.

Mr. Ouellet: 84(1)(*a*) is just done; we go to 85(2) now.

Mr. Wenman: No. We have something different here.

We would like to change Clause 85(1)(*a*) to read:

> (*a*) the use or operation of a machine or thing constitutes a danger to himself or herself or her unborn child or another employee,

This looks toward the future if, for example, hard evidence comes forward that working at a VDT enhances the risk of miscarriage or other birth defects. In fact, it would be covered here. Again, it is in keeping with Mr. Hawkes' questioning to suggest that we should not mention VDT as such, but it would encompass this aspect.

Mr. Hawkes: The mistake in what you have before you is that we had labelled it as 85(2). We had reprinted the wrong stuff. It is really changed to 85(1)(*a*) and the wording is written down there. " . . . himself . . . herself . . . ", but it is the unborn child; we want that unborn child to have some rights in

[*Translation*]

M. Ouellet: Je crois, monsieur Mackasey, que votre remarque est tout à fait juste, à savoir qu'il nous faut évaluer ce qui pourrait arriver dans le cas de . . .

M. Mackasey: Pendant la nuit.

M. Ouellet: . . . quelqu'un qui est tué, mais essentiellement, nous parlons ici d'empêcher que ne soit causé ici inutilement un dommage. Le mot «inutilement» est très important.

M. Mackasey: Puis-je suggérer, monsieur le ministre, que pendant la nuit vous y réfléchissiez avec vos conseillers juridiques?

M. Ouellet: Je crois que nous l'accepterons, et en fait, lorsque nous en arriverons à l'étape du rapport . . .

M. Wenman: Pourrions-nous apporter un amendement minime. Si vous en convenez, nous pourrions le faire sans grande discussion.

M. Ouellet: Nous pourrions le faire. Très bien.

The Vice-Chairman: It has already been voted on and we all agreed on that.

Mr. Ouellet: I am not sure. Has it already been voted on?

Êtes-vous d'accord avec cet amemdement, monsieur Wenman?

M. Wenman: *Agreed.*

Une voix: Sans unanimité.

M. Ouellet: Y a-t-il d'autres amendements à l'article 20, ou avons-nous tout fait?

M. Wenman: Nous approchons de la fin. Je regrette; nous en avons sauté un. Les chiffres ne se suivent pas. Voyons si nous pouvons remédier à la chose. Nous sommes maintenant à l'article 85(1)*a*), page 18.

M. Ouellet: Le 84(1)*a*) vient juste d'être étudié; nous sommes donc maintenant à 85(2).

M. Wenman: Non. Nous avons quelque chose de différent ici.

Nous aimerions que l'article 85(1)*a*) soit modifié de la façon suivante:

> *a*) soit que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'un objet constitue un danger pour lui-même ou elle-même ou son enfant à naître ou pour un autre employé,

Nous prenons ainsi des dispositions pour l'avenir si, par exemple, on finissait par avoir des preuves probantes que les écrans cathodiques augmentent le risque de fausses couches ou d'anomalies à la naissance. En fait, ce sera prévu ici. Encore une fois, c'est conforme aux interventions de M. Hawkes visant à suggérer que nous ne mentionnions pas les écrans cathodiques comme tels, mais que cet aspect soit inclus.

M. Hawkes: L'erreur dans les textes que vous avez devant vous, c'est que nous l'avons annoté comme étant 85(2). Nous avons réimprimé le mauvais document. Il s'agit en réalité de 85(1)*a*), et le libellé y est. « . . . lui-même . . . elle-même . . . », mais il s'agit de l'enfant à naître; nous voulons que l'enfant à

[*Texte*]

the workplace. Really this amendment seeks to provide some health and safety right for the unborn child.

Mr. Wenman: Another reason, Mr. Minister, to put that in is that the word "person" in Paragraph (*a*) in your own definition . . . "Person" is not defined and does not give the coverage to the unborn child, and certainly we want to ensure protection for unborn children should evidence to this effect come forward over a period of time.

I think this is a rather significant social statement expressing current concern for the unborn child and I think it would be very well received.

Mr. Hawkes: There has to be, can I point out to members opposite, reasonable cause to believe a danger exists. Those words are in there so we are not trying to give an arbitrary kind of right.

Le vice-président: Les membres du Comité sont-ils prêts pour le vote?

M. Dubois: Je voudrais bien entendre les commentaires du ministre.

Une voix: Il n'est pas obligé d'en faire, s'il ne le désire pas.

M. Dubois: Oui, mais si je souhaite qu'il en fasse, j'ai le droit de lui en faire la demande. C'est un privilège que je détiens à titre de membre du Comité.

• 0015

Le vice-président: Est-ce que vous êtes prêts . . . ?

Do we have the right wording or do we have the wrong wording for what we are trying to do? Is there a suggested wording change that would be helpful, that would get us a little more support?

Quels sont ceux qui sont en faveur de l'amendement de M. Wenman?

Mr. Murphy: Well no, we do have a right to list the various comments . . .

Mr. Ouellet: I have no comments to make. If the Opposition want to take their responsibility, they present their amendment; they argue for their amendment and that is their right. That is all.

The Vice-Chairman: Okay, I will ask . . .

Quels sont ceux qui sont en faveur de l'amendement de M. Wenman?

Mr. Hawkes: Can we have a recorded vote please?

L'amendement est rejeté: 5 oui, 4 non.

Mr. Wenman: Okay, Mr. Chairman, are we ready to proceed to the next suggested amendment? We are now talking about Section 85.6, the government proposal:

> Where an employee refuses to use or operate a machine or thing or to work in a place pursuant to subsection (1), or is prevented from acting in accordance with that subsection

[*Traduction*]

naître détienne certains droits dans le lieu de travail. Cet amendement vise en réalité à prévoir certains droits en matière de santé et de sécurité pour l'enfant à naître.

M. Wenman: Une autre raison, monsieur le ministre, d'inclure cet amendement, c'est que le terme «personne» à l'alinéa *a*) de votre propre définition . . . «Personne» n'est pas définie et n'inclut donc pas l'enfant à naître, alors que nous voulons certainement protéger l'enfant à naître, si avec le temps, des preuves à cet égard nous étaient révélées.

Je crois qu'il s'agit d'une déclaration sociale assez importante donnant suite aux préoccupations actuelles pour l'enfant à naître et je crois que l'amendement serait très bien reçu.

M. Hawkes: Il doit exsiter, je me permets de le souligner aux députés d'en face, des raisons suffisantes de croire qu'il existe un danger. Le libellé est tel que nous n'essayons pas d'accorder un droit arbitraire.

The Vice-Chairman: Are the members ready for the vote?

Mr. Dubois: I would like to hear the Minister's comments.

An hon. Member: He need not make any if he does not want to.

Mr. Dubois: Yes, but if I want him to comment, I have the right to ask him for comment. That is a privilege I have as a member of this committee.

The Vice-Chairman: Are you ready . . . ?

Est-ce le bon libellé ou le mauvais libellé? Y a-t-il une proposition de changement qui serait susceptible de nous aider un peu?

Who is in favour of Mr. Wenman's amendment?

M. Murphy: Non, nous avons le droit d'indiquer les divers commentaires . . .

M. Ouellet: Je n'ai pas de commentaires à faire. Si l'Opposition veut prendre ses responsabilités, qu'elle présente son amendement, qu'elle le défende, c'est son droit. C'est tout.

Le vice-président: Je vais donc demander . . .

Who is in favour of Mr. Wenman's amendment?

M. Hawkes: Pouvons-nous avoir un vote nominal, s'il vous plaît?

Amendment negatived: Yeas, 5; Nays, 4.

M. Wenman: Monsieur le président, sommes-nous prêts à passer à la proposition d'amendement suivante? Il s'agit du nouvel article 85.6 proposé par le gouvernement:

> L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1), ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4),

[*Text*]

pursuant to subsection (4), he shall forthwith report the circumstances of the matter to his employer and to

We would like to change that subsection (6) to add:

Where an employee) refuses, he shall forthwith submit to the employer a written report which explains the reason for his refusal.

This is to insure that there is, in fact, a record of reason for the refusal to work. Should the matter come to dispute, it would give some rather concrete evidence of what it was. It does not just allow a person to say well, I refuse to work. It makes him think about it a little bit, put it in writing and we feel that might be helpful, And there is a record should there be any future problems.

Le vice-président: Y en a-t-il qui veulent faire des commentaires sur l'amendement proposé?

Any comments?

Some hon. Member: No.

Mr. Ouellet: I just want to say that I doubt that it is practical in many circumstances to ask the employees to get a piece of paper and a pencil and start writing a report to the employer. I would not recommend that we accept such an amendment.

Mr. Hawkes: May I ask the Minister, is there a problem . . . What you really have your health and safety inspectors dealing with, must be in some cases nothing but oral history. One of the problems with oral history is, that events have a way of changing. The human mind and its memory bank changes on an hourly and daily kind of basis. The longer you are away from a situation, the more change you can predict—change in human memory,day in and day out. They invent things that did not happen . . .

Mr. Ouellet: This does not deal with the inspector; it deals with the employee.

Mr. Hawkes: That is correct, but what the amendment which we are trying to propose deal with is a situation in which an employee refuses to act, okay?

Mr. Ouellet: You are absolutely right.

Mr. Hawkes: What you are saying is that down the road when that may have to be adjudicated, a day from now, a week from now, a month from now, a year from now, in the courts, all we are going to have in relationship to that incident from an employee's perspective is the employee's oral history. Management, you can be bloody sure, is going to have a written report because that is the nature of management, but unless you can compel that on the part of employees . . . Frequently employees do not understand the significance of a written history of a major event.

• 0020

What we are asking for here is the protection of employees who are not necessarily as well educated as others about the necessity of written documentation of such a refusal. It can have serious long-term implications, in some cases.

[*Translation*]

fait immédiatement un rapport à son employeur sur la question et

Nous voudrions modifier ce paragraphe (6) en ajoutant:

L'employé . . . soumet immédiatement un rapport écrit à son employeur lui expliquant les raisons de son refus.

L'objet de cette modification est de s'assurer que les raisons de ce refus de travailler soient consignées par écrit. En cas de conflit, il y aurait donc une trace concrète des circonstances. Une personne ne pourrait simplement dire: je refuse de travailler. Il faudrait y réfléchir un peu et consigner par écrit les circonstances. Cela pourrait être utile sur le moment et aussi plus tard si les mêmes problèmes se répétaient.

The Vice-Chairman: Any other comments on the suggested amendment?

Pas de commentaires?

Des voix: Non.

M. Ouellet: Je doute qu'il soit pratique dans de nombreuses circonstances de demander aux employés de prendre un bout de papier et un crayon pour écrire un rapport à l'employeur. Je ne recommanderais pas que nous acceptions cet amendement.

M. Hawkes: Puis-je demander au ministre s'il y a un problème . . . Dans certains cas, vos agents d'hygiène et de sécurité n'interviennent qu'à partir de rapports oraux. Un des problèmes avec cette méthode c'est que souvent les événements changent. La pensée et la mémoire humaines se modifient d'heure en heure et de jour en jour. Plus on attend et plus ça change, plus la mémoire humaine change. Ils inventent des choses qui n'ont pas eu lieu . . .

M. Ouellet: Cela n'a rien à voir avec les inspecteurs, vous parlez des employés.

M. Hawkes: C'est exact, mais notre proposition d'amendement porte sur les cas de refus de travailler des employés, n'est-ce pas?

M. Ouellet: Vous avez tout à fait raison.

M. Hawkes: En cas d'arbitrage, un jour plus tard, une semaine plus tard, un mois plus tard, un an plus tard, les tribunaux devront s'en remettre à la mémoire des employés concernés. Vous pouvez être tout à fait sûr que la direction, elle, aura un rapport écrit car c'est dans sa nature et à moins qu'on oblige les employés . . . Très souvent les employés ne comprennent pas l'importance de consigner par écrit ce qui s'est passé.

Ce que nous réclamons ici, c'est la protection des employés dont l'éducation ne leur fait pas aussi bien comprendre qu'aux autres la nécessité d'indiquer par écrit les raisons d'un tel refus. Dans certains cas, les implications à long terme peuvent être graves.

[*Texte*]

Mr. Ouellet: I submit, Mr. Chairman, that by this proposal you are not helping the employee, you are making his life more difficult.

Le vice-président: Est-ce que le Comité est disposé à voter?

Quels sont ceux qui sont en faveur de l'amendement de M. Wenman?

L'amendement est rejeté par 6 voix contre 3.

Mr. Wenman: Okay, I will go to the next one. Proposed Section 92.6(*k*)currently reads:

shall have full access to all government and employer reports relating to the safety and health of the employees represented by the committee.

We would like to change that. I have a slight amendment, since we have been looking at this over the evening. I move that it be as follows:

A safety and health committee shall have full access only to those portions of government and employer reports directly relating to the health and safety of the employees represented by the committee.

I will try that again, because I have added one little sentence in there. The government has an amendment? Have we already covered it?

Mr. Dubois: Yes, we made an amendment on that—not absolutely in the same sense, but . . .

Mr. Wenman: Let us just review it, to make sure that in fact we have it.

Mr. Ouellet: We had approved the medical records. Now you are talking about, what?

Mr. Wenman: What we are talking about is:

A safety and health committee shall have full access only to those portions of government and employer reports directly relating to the safety and health of employees represented by the committee.

We are talking about proposed Section 92.(6)(*k*). The earlier exclusion was just to exclude medical records, it referred to that specifically. We are talking here about all . . .

An hon. Member: I am sorry, can you read your amendment again?

Mr. Wenman: Yes, I will try it again. We are talking about proposed Section 92.(6)(*k*).

Mr. Murphy: I know where you are.

Mr. Wenman: Okay.

A safety and health committee shall have full access only to those portions of government and employee reports directly relating to the safety and health of the employees represented by the committee.

Mr. Ouellet: I think the previous amendment we made had a much better wording. I think what you are doing there is restricting the access and I do not think we should.

Mr. Wenman: Mr. Minister, I think it is slightly different from the wording that you have in fact approved. We probably

[*Traduction*]

M. Ouellet: Monsieur le président, avec votre proposition, vous n'aidez pas les employés, vous leur rendez la vie plus difficile.

The Vice-Chairman: Is the committee ready to vote?

Those in favour of Mr. Wenman's amendment?

Amendment negatived: Yeas, 6; nays, 3.

M. Wenman: Je passe au suivant. La proposition d'article 92(6)*k*) se lit actuellement comme suit:

a accès sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'employeur sur l'hygiène et la sécurité des employés qu'il représente.

Nous aimerions modifier ce texte. J'ai un petit amendement puisque nous n'avons pu nous en occuper que ce soir. Je propose donc la modification suivante:

Le comité d'hygiène et de sécurité n'a accès sans restriction qu'aux parties des rapports du gouvernement et de l'employeur relatifs à l'hygiène et à la sécurité des employés qu'il représente.

Je vais encore essayer car j'ai ajouté une petite phrase. Le gouvernement a un amendement? L'avons-nous déjà proposé?

M. Dubois: Oui, nous avons proposé un amendement qui ne va pas exactement dans le même sens mais . . .

M. Wenman: Vérifions pour nous assurer que nous l'avons bien.

M. Ouellet: Nous avions approuvé l'amendement sur les dossiers médicaux. Vous parlez de quoi maintenant?

M. Wenman: Nous parlons de ceci:

Le comité d'hygiène et de sécurité n'a accès sans restriction qu'aux parties des rapports du gouvernement et de l'employeur relatifs à l'hygiène et à la sécurité des employés qu'il représente.

Il s'agit de la proposition d'article 92(6)*k*). L'amendement précédent portait exclusivement sur l'exclusion des dossiers médicaux. Ici nous parlons de tout . . .

Une voix: Je m'excuse, pouvez-vous relire votre amendement?

M. Wenman: Oui, je vais encore essayer. Il s'agit de la proposition d'article 92(6)*k*).

M. Murphy: Je sais où vous êtes.

M. Wenman: D'accord.

Le comité d'hygiène et de sécurité n'a accès sans restriction qu'aux parties des rapports du gouvernement et de l'employeur relatifs à l'hygiène et à la sécurité des employés qu'il représente.

M. Ouellet: Je crois que le libellé de notre amendement était bien supérieur. Vous restreignez l'accès et je ne pense pas que nous le devrions.

M. Wenman: Monsieur le ministre, je crois que c'est un peu différent du libellé que vous avez approuvé. Nous aurions

[*Text*]

should have brought it forward at that time, so that we could have amalgamated them.

Mr. Ouellet: Yes.

Mr. Wenman: I think we will leave this one as information to have a look at on another occasion.

Mr. Dubois: *Monsieur le greffier, est-ce que le fait . . . ?*

Mr. Wenman: In a spirit of co-operation, I would ask to withdraw this amendment.

The Vice-Chairman: Withdraw, okay.

Le Comité approuve-t-il ce retrait?

L'amendement est retiré.

Mr. Wenman: The same would apply to the next amendment, related to proposed Section 93.4, although it is not before us directly anyway, so that is satisfactory.

The Vice-Chairman: Yes.

Clause20, as amended, agreed to.

On Clause 22.

Mr. Wenman: We are on Clause 22 now?

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Wenman: This is our second-last one, we have one more yet.

The Vice-Chairman: It is on page 44.

Mr. Wenman: This is a motion to delete, it is simply that Clause 22 be deleted.

The reasons for this were brought forward by the Canadian Construction Association. They are as follows:

One, it is already possible to negotiate a project agreement within the Code and the clause may be unnecessary;

• 0025

Two, the Weiler report on major projects does not support the Blair-Carr task force recommendation on which this section is based.

Three, in provinces, special projects not exemptions to bargaining pattern unless specific legislation permits a carve-out in the federal context, then there is no basis for a carve-out.

Four, the section gives the Minister unfettered discretion to decide what is a major project. Terms should be defined precisely in the Code. Projects should qualify only if necessary in the public interest.

I am reading, by the way for your point of view, from the material provided by our staff.

Five, fear short-term major project contracts with high wages could cause instability.

That would be the major concern. We wanted to try to create stability in the marketplace, and I think that was the intention of the amendment. But it would appear after testimony that that may in fact not be the case.

[*Translation*]

probablement dû proposer notre amendement en même temps pour amalgamer les deux.

M. Ouellet: Oui.

M. Wenman: Nous vous laissons cette proposition à titre d'information et nous y reviendrons plus tard.

M. Dubois: *Mr. Clerk, the fact that . . .*

M. Wenman: Dans un esprit de coopération, je demanderai la permission de retirer cet amendement.

Le vice-président: D'accord.

Is the committee agreed that the amendment be withdrawn?

Amendment withdrawn.

M. Wenman: Il en va de même pour l'amendement suivant à la proposition d'article 93.4 bien que nous n'en soyons pas saisis directement, cela ne posant pas de problèmes.

Le vice-président: Oui.

L'article 20 est adopté sous sa forme amendée.

Article 22.

M. Wenman: Nous en sommes maintenant à l'article 22?

Le vice-président: Oui.

M. Wenman: C'est notre avant-dernier, nous en avons encore un.

Le vice-président: C'est à la page 44.

M. Wenman: Notre motion vise la suppression de l'article 22.

C'est le témoignage de l'Association des constructeurs canadiens qui nous y incite. Ils ont donné les raisons suivantes:

Premièrement, le Code permet déjà de négocier une convention de projet et cet article est peut-être inutile;

Deuxièmement, le rapport Weiler sur les méga-projets n'appuie pas la recommandation du groupe d'étude Blair-Carr sur laquelle se fonde cet article.

Troisièmement, dans les provinces, les méga-projets ne sont pas exempts de conventions collectives à moins qu'une loi précise ne permette d'invoquer le contexte fédéral.

Quatrièmement, cet article confère au ministre le pouvoir indiscutable de décider s'il s'agit ou non d'un méga-projet. Le Code devrait contenir des définitions précises. Cette disposition ne devrait jouer que si l'intérêt public est en jeu.

Je vous signale au passage que ce que je vous lis nous a été fourni par notre personnel.

Cinquièmement, ils craignent que les contrats de méga-projets à court terme avec des salaires élevés pourraient provoquer l'instabilité.

C'est leur principale préoccupation. Nous avons essayé de créer la stabilité sur le marché, et je crois que c'est l'objet de cet amendement. Suite à ces témoignages, il semblerait que ce n'est peut-être pas le cas.

[*Texte*]

And finally, it is deficient in insuring general consultation with those in the area likely to be affected by the major projects agreement. We cannot assume all projects would be totally unionized, but proposed Section 109.1 appears to preclude non-union contracts and workers.

These were the arguments that were presented at this time. And why I present this amendment now is because the Canadian Construction Association said they had done—following the Blair-Carr amendments, Dr. Weiler had, in fact, done a major study, which had been submitted to the department. But it appeared it had not yet been absorbed and that this was taken out directly without consideration of that report.

Therefore, I think, before we put this in, because of this concern regarding instability, perhaps this should be deleted until there can be further study to make sure the concerns in that detailed report have in fact been met. Again, I am accepting the word and the research work of the Canadian Construction Association here. We did not have time to read that full report. It was many, many pages. A summary was provided, but we have not had a chance to look at the summary, or the report for that matter.

Therefore, on the basis of erring on the side of caution, and if in fact this caused instability in the marketplace, we certainly would not want that. This maybe needs further consideration and maybe we should delete it on that basis. I really would like the Minister's comments now in response.

Le vice-président: J'aimerais faire remarquer à M. Wenman que, de toute façon, sa motion est irrecevable parce que dans un comité, il est interdit de proposer un amendement qui vise à supprimer un article en entier. Il s'agira tout simplement de voter contre l'article lorsqu'on le mettra aux voix.

Mr. Wenman: Well, in this case, you see, the amendment brings the matter to the attention of the Minister for his comment. Then it would be up to him to withdraw it, I would expect, if in fact he felt the reasons presented by the Canadian Construction Association to the committee were in fact valid and therefore should be considered.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I think we should accept Clause 22. Clause 22 is a consequence of a commitment by the Canadian government following the work of the task force on major projects.

As you know, a number of people have worked diligently under the chairpersons of Mr. Blair and Mrs. Carr to produce a set of recommendations and proposals to the government, and this recommendation we want to implement with the amendment to the Labour Code is a commitment of the government at the time of the publication of the Blair-Carr report.

• 0030

The Blair-Carr task force recommended that the government should enact legislation permitting the establishment of

[*Traduction*]

Pour finir, cet article ne prévoit pas de consultation générale avec ceux susceptibles d'être affectés par ces conventions de méga-projets. Nous pouvons supposer que les employés de tous ces projets seront syndiqués et la proposition d'article 109.1 semble exclure la possibilité de convention avec les travailleurs non syndiqués.

Ce sont les arguments qui nous ont été présentés. Si je propose cet amendement maintenant, c'est parce que l'Association des constructeurs canadiens nous a dit avoir réalisé—à la suite des amendements Blair-Carr, M. Weiler avait, en fait, réalisé une étude très complète qui a été soumise au ministère. Il semblerait qu'elle n'a pas encore été étudiée et que cette mesure ait été prise sans en tenir compte.

Par conséquent, compte tenu de ce problème d'instabilité, nous devrions peut-être supprimer cet article jusqu'à ce que d'autres études soient faites pour s'assurer qu'une réponse ait été apportée aux questions posées dans ce rapport détaillé. Je me fie une fois de plus à la parole et aux recherches de l'Association des constructeurs canadiens. Nous n'avons pas eu le temps de lire tout le rapport. Il est très volumineux. Un résumé nous a été communiqué et nous n'avons pas eu le temps de le lire pas plus que le rapport.

Par conséquent, comme il est préférable de prévenir que de guérir, si cette possibilité d'instabilité sur le marché est réelle, nous n'en voulons pas. Une réflexion supplémentaire est peut-être nécessaire et nous proposons de supprimer cet article sur cette base. J'aimerais maintenant entendre la réaction du ministre.

The Vice-Chairman: I would like to remind Mr. Wenman that anyway, his motion is out of order because in a committee, you cannot move an amendment which deletes a full section. All you can do is vote against the said section when it is put to the question.

M. Wenman: Dans ce cas, cet amendement pour le moins permet d'attirer l'attention du ministre. Il lui revient ensuite de le retirer, je suppose, si en fait il estime que les arguments de l'Association des constructeurs canadiens sont valables et méritent réflexion.

M. Ouellet: Monsieur le président, je crois que nous devrions adopter l'article 22. L'article 22 est la conséquence d'un engagement contracté par le gouvernement canadien à la suite des travaux réalisés par le groupe d'étude sur les méga-projets.

Comme vous le savez, un certain nombre de personnes ont travaillé avec diligence sous la présidence de M. Blair et de M^me^ Carr pour formuler une série de recommandations et de propositions destinées au gouvernement, et cet article modifiant le Code du travail est le résultat de l'engagement pris par le gouvernement au moment de la publication du rapport Blair-Carr.

Le groupe de travail Blair-Carr avait recommandé que le gouvernement adopte une loi autorisant la conclusion de

[*Text*]

project agreements for major projects. I think the members have to realize that Part V of the Canada Labour Code contains no impediments to appropriate negotiations on major project agreements.

In a sense, therefore, what we are submitting—the proposed amendment is a permissive one. It does not impose or legislate mandatory carve-outs for major projects, as the Canadian Construction Association infers. I think the association is erring in its assessment of this clause. It only leaves the parties themselves to determine whether a project agreement would be appropriate to a particular situation. The clause is very clear, when you read the clause at line 26:

> . . . where all the parties in a collective bargaining relationship identify themselves . . . as being engaged in a project . . .

Therefore it implies the partnership of all the parties involved in this; if they reach this conclusion, they so advise the Minister. That is what the clause says. Then they are guaranteed every co-operation by the Ministry and by the Canada Labour Relations Board.

It is to create a situation that could help to facilitate agreement in case of major projects. We think the clause is useful. It might not be used very often. But if the parties are in agreement, I think we should facilitate the situation to expedite appropriate collective agreements that will guarantee speedy and efficient activities dealing with major projects.

Mr. Wenman: In the process of legislation, legislation arises from good ideas and from idea people kicking these ideas around and coming up with reports such as the Blair-Carr report. Once an idea comes forward in such a proposal it can be brought into legislation; and I can understand the Minister's immediate response, because there seemed to be agreement between business and between employers and employees on this one, and if there is that kind of agreement, we should bring it forward. So I understand all of the reasons, even the subtle reasons, why in fact this is in the legislation.

But we have heard evidence before committee that since that time the only empirical study that was done, an extensive study, may or may not have received a broad and full critique. I would urge the Minister, if he feels it is necessary to proceed with this because of his personal commitment and so forth—that he might consider not proclaiming this immediately, pending a further study. He might want to refer this study to his department and so forth, through the report, and then either proclaim or not proclaim, and we could deal with it at another time. In that way he would be supporting the process that brought it here.

I put that to the Minister for his consideration.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I want to say that there is no empirical evidence to support the Canadian Construction Association claims. Indeed, even Professor Weiler's study came to no definite conclusions. I could quote, in fact, Professor Weiler's study where he said everything depends on context: the economic dimensions and public need for the projects, the size and composition of the workforce, the degree and tone of unionization of the construction labour force, the structures of regional industry bargaining, and so on.

[*Translation*]

conventions sur la base de méga-projets. La Partie V du Code canadien du travail ne contient aucune disposition empêchant le déroulement de négociations en vue de la conclusion de conventions sur un méga-projet.

Le projet d'amendement est donc permissif. Il n'impose pas de dispositions spéciales pour les méga-projets ainsi que l'Association des constructeurs canadiens le laisse entendre. A mon avis, l'Association se trompe dans son interprétation de cet article. Celui-ci permet aux parties en cause de déterminer s'il convient en l'occurrence de conclure une convention sur la base d'un projet. L'article stipule en effet ce qui suit à la ligne 19:

> . . . lorsque les parties à une négociation collective signifient au Ministre qu'elles s'identifient à un projet . . .

Cela sous-entend une collaboration entre toutes les parties intéressées; s'ils arrivent à cette conclusion, ils en avisent le ministre. Le ministère ainsi que la Commission des relations du travail leur assureraient leur coopération pleine et entière.

Il s'agit donc de faciliter la conclusion de conventions pour les méga-projets. À notre avis, c'est un article très utile qui risque d'être invoqué souvent. Pour autant que les parties soient d'accord, il convient de faciliter la conclusion de conventions afin que les travaux des grands projets avancent aussi rapidement que possible.

M. Wenman: Des lois sont élaborées après l'examen de diverses idées et rapports comme celui soumis par le groupe de travail Blair-Carr. Certaines propositions sont reprises dans le texte législatif. Je comprends parfaitement la réaction du ministre d'autant que le patronat et les travailleurs semblaient être d'accord sur cette question. Je comprends donc parfaitement les raisons pour lesquelles cette mesure figure dans le projet de loi.

Mais selon certains témoins, une étude détaillée de la question n'aurait peut-être pas été suffisamment examinée. J'engage donc vivement le ministre à ne pas proclamer cette mesure immédiatement en attendant qu'elle soit examinée plus à fond, pour autant qu'il s'estime engagé à faire adopter cette disposition. Il pourrait soumettre cette étude au ministère aux fins d'examen, après quoi il déciderait s'il convient ou non de proclamer cette mesure, et la décision définitive serait donc reportée.

Je voudrais savoir ce que le ministre en pense.

M. Ouellet: Il n'existe pas de preuves tangibles à l'appui des dires de l'Association des constructeurs canadiens. L'étude effectuée par le professeur Weiler n'a pas dégagé de conclusions définitives. D'après le professeur Weiler, tout dépend du contexte, notamment les dimensions du projet en question ainsi que sa nécessité, l'importance et la composition de la main-d'oeuvre, la mesure dans laquelle la main-d'oeuvre est syndiquée, les modalités de négociation en vigueur dans la région, etc.

[*Texte*]

Clearly the situations could vary from one to another. They could vary from one project to another project.

• 0035

Basically, I do not think it is bad legislation. I think it is a clause that is there that could be helpful. I repeat: It involves the participation of all parties. If all the parties do not agree, they do not come to the ministry and they do not come to the board. But, if they agree they want it to be held to facilitate their overall collective agreements, I think we should facilitate it if we can. I think it makes sense.

The Vice-Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: One of the things the Canadian Construction Association broached was their uncertainty about the implications of this clause for bids coming forward from non-unionized contractors or subcontractors. They do not have a bargaining process in that case.

What happens the minute you designate? Say you designate a tar sands plant in Alberta as a major project. Once you have done that, with this legislation now can they seek tenders in any way, shape or form from people who are not narrowly defined as part of some process which you decide at the federal level for something which is happening in Alberta? That is the kind of . . .

Mr. Ouellet: Let me say in the first place that we will not designate this tar sands plant you talked about unless the party comes to us and asks.

Mr. Hawkes: Which party?

Mr. Ouellet: All the parties involved in the process, the employers and the unions.

Mr. Hawkes: What about the Government of the Province of Alberta?

Mr. Ouellet: Well, it is a party too.

Mr. Hawkes: How do you know that?

Mr. Ouellet: It depends on the circumstances. However, if they come and say "Here is a big project we want to complete in two years and therefore, because we want to do it quickly and without any interference, let us make sure that all the employees will be part of the same collective agreement", and everybody is in agreement and we go there, and the Canada Labour Relations Board processes recognitions and facilitates the procedures . . . That is what it is all about.

Mr. Hawkes: The Canadian Construction Association surely is a reputable body with considerable experience in this field. It is not me, Jim Hawkes, sitting here and saying that this is a concern.

Mr. Ouellet: Well, I am telling you that I . . .

Mr. Hawkes: It is the professional association in this field who have said that they have a lot of concern about the implications of this.

Mr. Ouellet: If they are concerned they only have not to agree with the clause and that clause will not be implemented.

[*Traduction*]

Il est donc tout à fait évident que les conditions varieraient d'un projet à l'autre.

Le projet de loi n'est pas du tout mauvais à mon avis. Et cet article pourrait être fort utile car il fait appel à toutes les parties intéressées. Si les parties en cause ne se mettent pas d'accord, il leur suffit de ne pas s'adresser ni au ministre ni à la Commission. Par contre si elles sont d'accord, cette mesure devrait être prévue pour faciliter la conclusion d'une convention collective.

Le vice-président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: L'Association des constructeurs canadiens avait quelques doutes quant à la signification de cet article pour des offres faites par des entrepreneurs utilisant une main-d'oeuvre non syndiquée, vu qu'il n'y aurait pas de négociations en pareil cas.

Supposons qu'une installation de sables bitumineux en Alberta soit classée parmi les méga-projets. Est-ce qu'aux termes de ce projet de loi ils pourraient demander des offres d'entreprises approuvées par le gouvernement fédéral alors qu'il s'agit d'un chantier de l'Alberta?

M. Ouellet: Je vous ferais remarquer tout d'abord qu'une exploitation de sables bitumineux ne serait classée parmi les méga-projets qu'à condition qu'on nous le demande.

M. Hawkes: Qui devrait vous le demander?

M. Ouellet: Toutes les parties en cause et notamment les employeurs et les syndicats.

M. Hawkes: Et le gouvernement de l'Alberta?

M. Ouellet: Il serait également partie prenante.

M. Hawkes: Qu'en savez-vous?

M. Ouellet: Cela dépend des conditions. S'ils nous proposent donc de lancer un méga-projet qu'ils comptent terminer au bout de deux ans et que, pour que tout se fasse sans heurts, il serait préférable que les travailleurs fassent tous partie d'une même convention collective, nous donnerions notre accord ainsi que la Commission des relations du travail afin que tout se passe rapidement.

M. Hawkes: L'Association des constructeurs canadiens est une institution respectée ayant une longue expérience dans ce secteur. Ce n'est pas moi qui prétends que cela pose un problème.

M. Ouellet: Mais je vous dis que . . .

M. Hawkes: C'est l'association professionnelle elle-même qui a fait valoir ces préoccupations à cause de cette clause.

M. Ouellet: Il leur suffit de ne pas accepter cette clause et elle ne sera pas appliquée.

[*Text*]

Mr. Mackasey: If the Minister did not have this clause in there . . .

Mr. Ouellet: It needs the concurrence of the two parties so if the employer does not want to use the clause he does not use it; that is all.

Mr. Hawkes: It is the concurrence of all the parties, but there is always a definitional problem and the word "all" . . . Who is "all" in a given situation? "All" you are going to define as the ones who walk through your door. That is not necessarily all. The ones who walk through your door in concert are all for the moment, but once you make the decision that affects all kinds of other people who did not know about it happening and did not walk through your door. That is the problem they bring to our attention as a committee. I am not bringing the problem; it is a professional association with years of experience who bring it to us.

Mr. Mackasey: What the Canadian construction industry is saying, I suggest, very humbly, is that if tomorrow we decided to run a pipeline in a record period of time, as we have done on occasion—never mind union or non-union—and the project is valuable to the nation and all the other reasons—it is a large project—then parts of the code have to be ignored if they are going to meet the conditions. You are not going to be able to quit at the end of eight hours. They want the right to work 14 hours. Maybe you want to work three weeks without holidays. What they want to do is waive the law of the land—not necessarily unionized people; we are talking about the standards.

Why would the Minister do it? He would have to weigh the temporary, if you like, denial to the worker of certain basic, fundamental rights, to stop work after eight hours and all the rest of it, for the general good of the country. That is a judgment call the Minister has to make, and before he can make that judgment call he is going to call in and make sure the unions will agree, that if they unionize, there will not be work stoppages. He is going to bring in the industry that will be competing for the jobs. Forget tenders; let us be blunt about it.

• 0040

All this is really doing to him is saying that under certain, very limited conditions—and that is identified for the general good of the country, and is a big problem . . . the clauses which normally are in there to protect the worker against abnormal conditions—and I am thinking of hours of work and all these other things . . . despite the code, the Minister has the right under certain circumstances and, wisely after consultation, to waive the conditions.

Mr. Hawkes: There is no specification of process and there is damned little in the way of specification of qualifications. If you really read that clause, the groups have to walk through the door and he has to agree with them; that is it! Very loose.

Mr. Mackasey: One day you will find that Ministers have to make decisions.

[*Translation*]

M. Mackasey: Si cet article ne figure pas dans le projet de loi . . .

M. Ouellet: Comme les deux parties doivent se mettre d'accord, il suffit que le patron se prononce contre pour que l'article ne puisse pas être appliqué.

M. Hawkes: Le tout est de savoir qu'est-ce qu'on entend par toutes les parties. Jusqu'à présent, vous en avez discuté avec différents groupes et associations, mais lorsque cette clause entrera en vigueur, elle risque de s'appliquer à des personnes qui n'étaient pas du tout au courant de l'affaire et qui seront néanmoins assujetties. Ce n'est, je le répète, pas moi qui soulève cette question mais une association professionnelle ayant des années d'expérience.

M. Mackasey: D'après l'Association des constructeurs canadiens, si l'on décide de construire un pipeline dans des délais records, ainsi que cela est déjà arrivé, qu'il s'agisse de main-d'oeuvre syndiquée ou non, et pour autant qu'il s'agisse d'un projet d'intérêt national, il faudra pouvoir passer outre à certaines dispositions du Code du travail pour respecter les délais. Il ne serait pas question en effet de travailler huit heures seulement, il faudra peut-être travailler 14 heures par jour. Il faudrait également pouvoir travailler trois semaines sans congé. Il s'agirait donc de passer outre à certaines dispositions de la loi, qu'il s'agisse d'employés syndiqués ou non.

Quelle serait la décision du ministre en pareil cas? Il devra tenir compte d'une part de la nécessité de suspendre certains droits fondamentaux, tel celui d'arrêter le travail au bout de 8 heures, et d'autre part l'intérêt public. Avant de prendre pareille décision, le ministre devra convoquer les syndicats pour obtenir leur accord, car il ne sera pas question de grève sur ce genre de chantier. Il devra également se mettre d'accord avec les industriels car, en pareil cas, on ne fait pas d'appel d'offres.

Donc dans certains cas bien précis quand il s'agit du bien national, certaines dispositions normalement prévues pour protéger les travailleurs contre des conditions de travail anormales devraient être suspendues, après consultation.

M. Hawkes: Cet article est très peu précis; il suffit que les parties intéressées s'adressent au ministre pour que celui-ci donne son aval.

M. Mackasey: Vous comprendrez un jour que les ministres doivent prendre des décisions.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: Look, you started your comments by referring to the public interest. The public interest is not a part of the conditions. There is nothing that says anything about the public interest.

M. Malépart: Monsieur le président, ne serait-il pas possible d'en venir au vote?

Le vice-président: Puisque tous les partis ont eu l'occasion de présenter leurs points de vue, je pense qu'on devrait maintenant voter sur l'article 22.

Mr. Wenman: Could I conclude with a 30-second statement on this?

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Wenman.

Mr. Wenman: Mr. Minister, whatever the disposition is at the conclusion of the voting process that will follow, I would hope you would take on advisement the fact that the Canadian Construction Association felt they had more to say on this and that they had not in fact been heard. Also, the fact of the discussion that has evolved here indicates that this is a controversial area, an area we are not really sure about. So I would urge that the Minister proceed towards further consultation with the Canadian Construction Association in view of the empirical evidence and the Weiler report, and that you might study it carefully before proclamation to make sure we have not in fact erred in our hurry.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I undertake to discuss this further.

Le vice-président: Quels sont ceux qui sont en faveur de l'article 22?

Mr. Hawkes: There is no motion possible, is there? I thought the amendment was ruled out of order.

The Vice-Chairman: We vote for or against the clause submitted.

Clause 22 agreed to on division.

On Clause 31.

Mr. Wenman: Mr. Chairman, this amendment to Clause 31 of Bill C-34 is an amendment I have recommended and one I had in fact asked the Minister to assist me in drawing up. I would therefore like to move this amendment as drawn by the Minister and also place a couple of comments. I think we need just a little more drafting on it. I want to suggest the intent of the change of the draft so I will basically accept the motion as presented here, that Clause 31 of Bill C-34 be amended by striking out line 36 on page 48 and substituting the following therefor:

A religious objection

as a marinal note, and

(2) where the Board is satisfied that an employee because of his religious conviction or beliefs objects to joining a trade union, or the paying of regular union dues to a trade union, the Board may order that the provision in a collective agreement

[*Traduction*]

M. Hawkes: Vous avez parlé de l'intérêt public. Or l'intérêt public ne fait pas partie des conditions. Il n'est pas question de l'intérêt public dans cet article.

Mr. Malépart: Mr. Chairman, could you put the question?

The Vice-Chairman: Since all parties have had a chance to present their points of view, I think we should vote on Clause 22.

M. Wenman: Est-ce que vous me permettez un dernier mot?

Le vice-président: Oui, allez-y.

M. Wenman: Quels que soient les résultats du vote, j'espère, monsieur le ministre, que vous tiendrez compte du fait que l'Association des constructeurs canadiens n'a pas eu la possibilité de se faire entendre sur cette question. Il s'agit d'ailleurs, vous l'avez entendu, d'une question controversée qui est loin de faire l'unanimité. Je prie instamment le ministre de consulter à nouveau l'Association des constructeurs canadiens à ce sujet compte tenu des conclusions du rapport Weiler et d'étudier attentivement ce dossier avant de proclamer cet article, afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'erreur.

M. Ouellet: Je vous le promets, monsieur le président, je discuterai à nouveau de cette question.

The Vice-Chairman: All those who are in favour of Clause 22?

M. Hawkes: On ne peut pas proposer une motion, n'est-ce pas? Je croyais que l'amendement avait été déclaré irrecevable.

Le vice-président: Il faut voter pour ou contre l'article tel qu'il a été soumis.

L'article 22 est adopté sur division.

Article 31.

M. Wenman: C'est moi qui ai recommandé cet amendement à l'article 31 du projet de loi C-34 et j'ai d'ailleurs demandé au ministre de m'aider à le rédiger. Je voudrais donc proposer cet amendement et ajouter quelques mots d'explication. Je crois que cet amendement devrait encore être remanié. J'accepte donc la motion telle que présentée, à savoir que l'article 31 du projet de loi C-34 soit modifié par la suppression de la ligne 34 à la page 48, ligne qui sera remplacée par ce qui suit:

Une objection de conscience.

à titre de note, et

2) Lorsque le Conseil est convaincu qu'un employé, à cause de ses convictions ou croyances religieuses, refuse de faire partie d'un syndicat ou de verser la cotisation syndicale normale à un syndicat, le Conseil peut ordonner que la disposition d'une convention collective exigeant

[*Text*]

(*a*) requiring as a condition of employment, membership in the trade union; or,

(*b*) requiring the payment of regular union dues to a trade union, does not apply to that employee so long as an amount equal to the amount of the regular union dues is paid by the employee, either directly by way of a deduction from his wages to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act, mutually agreed on by the employee and the trade union.

(3) Where an employee and a trade union are unable to agree on a registered charity, for the purposes of this subsection, the Board may designate such a charity as the charity to which payment should be made.

In this section be placed the words "regular union dues", in the interpretation section.

Mr. Dubois: Point of order, Mr. Chairman. May I say that this amendment is written by agreement and that the government and the Official Opposition agree on the text of this amendment you have in front of you.

Mr. Wenman: Well, I do not quite agree on the text . . .

Mr. Dubois: No?

Mr. Wenman: —because of suggestions that have come before us, to the committee. I do agree on basically using this text, but there were some suggestions that were given to us this afternoon in the hearing, which people seem to agree to, that I would like you to consider drafting into this, if in fact it is possible.

• 0045

What it amounts to is this: The Canada Labour Relations Board already has a heavy workload and there was some talk about trying to make this a closer employee-union relationship to be handled in that matter. I was suggesting that, instead of where it says "board", if we could try to find a line, some time between now and later today, that the employee has submitted a notarized letter to the employer and union attesting to his religious beliefs, that he cannot be a member or provide financial support to a union. This arises out of the discussion this afternoon and I think that it would be appropriate to try to draft that . . .

Mr. Ouellet: I do not understand. You would prefer . . .

Mr. Wenman: I am sorry you did not . . .

Mr. Ouellet: I am listening to you. You would prefer that the employee and the trade union agreed together, instead of going to the board?

Mr. Wenman: Yes, that it would take just a notarized letter from the employee to the union; that the matter could be cleared up that way without having to proceed through the board.

Mr. Ouellet: Oh yes, but look . . .

[*Translation*]

a) comme condition d'emploi, soit l'appartenance à un syndicat,

b) soit le versement de la cotisation syndicale normale à un syndicat, soit inapplicable à cet employé, si un montant équivalant à la cotisation syndicale normale est versé par celui-ci, soit directement soit au moyen d'une déduction de son salaire, à un organisme de charité enregistré, au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu, désigné conjointement par l'employé et le syndicat.

3) Dans les cas où l'employé et le syndicat ne s'entendent pas sur l'organisme de charité enregistré à désigner pour l'application du paragraphe 2, le Conseil peut désigner un tel organisme comme celui auquel le versement devrait être effectué.

Dans le présent article, l'expression «cotisation» figurerait dans les définitions.

M. Dubois: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je vous signale que cet amendement a été rédigé avec l'accord de tous et donc le gouvernement et l'Opposition officielle sont d'accord sur le texte de l'amendement que vous avez sous les yeux.

M. Wenman: Je ne suis pas tout à fait d'accord sur ce texte . . .

M. Dubois: Ah non?

M. Wenman: . . . à cause de certaines suggestions qui nous ont été faites. Fondamentalement je suis d'accord pour qu'on se serve de ce texte, mais les personnes semblaient d'accord sur certaines suggestions qui nous ont été soumises cet après-midi lors de l'audience et que j'aimerais que l'on inclue si c'est possible.

Ces suggestions se résument à ceci: le Conseil canadien des relations de travail a une charge de travail très lourde et il a été question d'essayer d'avoir une relation employé-syndicat plus étroite pour que les choses soient traitées de cette façon. Ce que je suggérais, c'est que là où l'on retrouve le mot «Conseil», nous pourrions essayer de trouver une formule, d'ici un peu plus tard aujourd'hui selon laquelle l'employé a soumis à l'employeur ou au syndicat une lettre notariée attestant de ses croyances religieuses, du fait qu'il ne peut pas adhérer au syndicat ni l'appuyer financièrement. Cela découle de la discussion de cet après-midi et je pense que ce serait approprié d'essayer de rédiger cela . . .

M. Ouellet: Je ne comprends pas. Vous préféreriez . . .

M. Wenman: Je m'excuse vous n'avez pas . . .

M. Ouellet: Je vous écoute. Vous préféreriez que l'employé et le syndicat s'entendent au lieu de s'adresser au Conseil?

M. Wenman: Oui, pour cela il faudrait une lettre notariée de l'employé adressée au syndicat et la question pourrait être réglée de cette façon sans passer par le Conseil.

M. Ouellet: Ah oui, mais écoutez . . .

[*Texte*]

Mr. Wenman: You would go to the board if there is an objection or whatever. I am just trying to remove some bureaucracy . . .

Mr. Mackasey: Mr. Minister, I agree with Mr. Wenman . . . I have been very quiet for an hour because the chairman has frightened me.

I want to make the point that when you brought in the Rand formula you forced non-union employees, logically, to contribute to the union. I am suggesting now, along the lines of Mr. Wenman, that probably 95% of the cases, at least that was the feeling of the people who pleaded their case, could be settled at the union level, sitting down with the union officers and pointing out their conscientious reasons for not wanting to join a union.

They really believe that if they had that opportunity to resolve it first at that level, perhaps then to a board in appeal, that it would remove what they pointed out, the rather high cost of proceeding before the board—*ce n'est pas plus compliqué que cela.* The feeling is that unions are pretty enlightened, they understand the religious convictions of these Adventists—if we can use that expression. You sit down with the union president or shop steward or whoever is responsible, and explain why, conscientiously, you do not want to be part of the union—in our religion, paying anything to the union, makes us part of the union. *Probablement 90 p. 100 des cas vont être réglés là.*

Mr. Ouellet: I agree with you, Mr. Mackasey. That is exactly what the amendment proposed. There is only one thing that has to be covered. If there is no agreement, then the board decides. And I do not think you could avoid it. You must have an independent authority to . . .

Mr. Mackasey: You do not rule the board out as being unfair. You need the board in an appeal case.

Mr. Ouellet: Mr. Wenman was suggesting that you do not to go to the board, that you allow the employee, who does not want to pay, to send a notary letter indicating he or she is not paying. I do not think this is acceptable.

Mr. Mackasey: When you say, where an employee and the trade union are unable to agree, I think you are right.

Mr. Wenman, I think this does cover the point the gentleman raised.

Mr. Wenman: Yes. It may well, Mr. Minister, but I just wanted to suggest it, since this was one of our most important principal amendments. We will examine this and we will ask our drafters and your people and everyone else to examine it, and if in fact it needs changing along this line, so we can reduce the bureaucracy and get back to the whole idea of people agreeing among themselves . . . This is such a small, small percentage of any workforce, and there are few occasion when this ever occurs. I just wanted to have that spirit of agreement and minimal bureaucracy included here. My

[*Traduction*]

M. Wenman: On s'adresserait simplement au Conseil s'il y avait une objection ou autre chose. J'essaie simplement d'éliminer une certaine bureaucratie . . .

M. Mackasey: Monsieur le ministre, je suis d'accord avec M. Wenman . . . J'ai été très silencieux depuis une heure car le président m'a fait peur.

Je voulais dire que lorsque vous avez présenté la formule Rand vous avez obligé les employés non syndiqués, ce qui est logique, à contribuer financièrement au syndicat. Ce que je dis maintenant, dans la même veine que M. Wenman, c'est que probablement dans 95 p. 100 des cas, l'impression des gens qui ont plaidé leur cause était que cela aurait pu se régler au niveau du syndicat, en s'assoyant avec les représentants syndicaux et en leur expliquant leur objection de conscience à l'adhésion au syndicat.

Ils croient vraiment que s'ils avaient d'abord l'occasion de résoudre la question à ce niveau, avec possibilité d'appel au Conseil, cela éliminerait ce qu'ils appellent les coûts plutôt élevés des procédures devant le Conseil . . . *It is as simple as that.* L'impression des gens c'est que les syndicats sont très ouverts, qu'ils comprennent les convictions religieuses de ces Adventistes . . . si vous me permettez l'expression. Vous vous assoyez avec le président du syndicat ou le représentant syndical, ou quiconque est responsable pour lui expliquer vos objections de conscience à adhérer au syndicat . . . Que dans votre religion le fait de cotiser à un syndicat fait que nous en fassions partie. *Probably 90 p. 100 of the cases will be solved right there.*

M. Ouellet: Monsieur Mackasey, je suis d'accord avec vous, c'est exactement ce que l'amendement propose. Il y a uniquement une chose qui n'est pas comprise, c'est que s'il n'y a pas d'entente, alors le Conseil décide. Je ne pense pas que l'on puisse éviter cela. Il est nécessaire d'avoir une autorité indépendante qui . . .

M. Mackasey: On n'élimine pas le Conseil comme étant injuste. Le Conseil est nécessaire en cas d'appel.

M. Ouellet: M. Wenman suggérait qu'on ne s'adresse pas au Conseil, que vous permettiez à l'employé qui ne veut pas payer d'envoyer une lettre notariée indiquant qu'il ou elle ne paie pas. Je ne crois pas que ce soit acceptable.

M. Mackasey: Lorsque vous dites là où un employé ou un syndicat ne peuvent pas s'entendre, je pense que vous avez raison.

Monsieur Wenman, à mon avis, cela couvre le point soulevé par ce monsieur.

M. Wenman: Oui. C'est fort possible, monsieur le ministre, mais je voulais simplement faire la suggestion puisque c'était là l'un des plus importants parmi les amendements principaux. Nous allons l'étudier et nous demanderons à nos rédacteurs et à vos gens et à tout le monde de l'examiner et si en fait il faut y apporter des modifications dans ce sens, afin que nous puissions réduire la bureaucratie et revenir au concept général d'amener les gens à s'entendre entre eux . . . Ces cas-là représentent un pourcentage tellement petit de la population active et ils se produisent si rarement. Je voulais simplement

[*Text*]

concern is that it may or may not be in this material. Further study might in fact show us that it is there. I think really at this point—we are now I think we have probably been all around for about 41 out of 43 or 44 hours . . .

• 0050

Mr. Dubois: Question.

Mr. Wenman: —continuing hearings. The drafting did come up with another minor suggestion to us now, and I just throw it out to you now—not to ask to put it in; we will accept the amendment at this stage—to suggest that instead of the word "board", we might say " . . . where a union is satisfied that an employee . . . ",and further down in (3):

> . . . where an employee and a trade union are unable to agree that an employee is eligible for the exemption or agree on a registered charity, for the purposes of subsection, the board may rule as to eligibility of such a claim and designate any such charity as the charity to which payment should be made.

I put this forth just as a proposal for consideration. Should you decide to accept some of these in the drafting process that occurs later this morning, before presentation, I would be very satisfied to see you make that change and if we find it unsatisfactory, could so move. I know the amendment, as is, has been tried in the courts. It is an amendment proposed by a Conservative government. It has a resonable basis for logic, therefore, so I am willing to accept it basically as it is, recognizing we may want to make some minor changes to get that tone of agreement and consent more fully integrated.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I want . . .

An Hon. Member: Mr. Chairman if I can just . . .

Mr. Ouellet: Just in response I want to say that it is in a spirit of co-operation to have this legislation passed that I accept this clause. Personally, I do not like it. I believe it is opening a crack that could lead to abuse. I think there are a number of people who have legitimate religious beliefs, and I accept this. This is in the spirit that I accept the amendment, but I want to say clearly that I would not like to see this clause becoming a wide open door for all kinds of people who would be represented by the union movement; who would get all the benefits of the trade unions but do not pay their dues. Therefore, I am not too at ease with this amendment. I believe that there are a lot of good things in this legislation that I do not want to see lost in the process. In order to be able to pass this Bill, I accept this Conservative amendment. I live with it, but I do hope that we will not regret it. That indeed, as Mr. Wenman is saying, it is for just a very few; I hope he is right; that it will not become the rule, but will certainly be only an exception.

[*Translation*]

que l'on inclue dans cet article l'esprit d'entente et la bureaucratie réduite au minimum. Ce qui m'inquiétait c'est que c'est peut-être inclus dans cet amendement mais peut-être pas. Une étude plus approfondie nous démontrera peut-être que c'est en fait inclus. Au point où nous en sommes . . . je pense que nous sommes tous là depuis 41 heures sur 43 ou 44 . . .

M. Dubois: Passons au vote.

M. Wenman: . . . de séances continues. Les rédacteurs viennent de nous soumettre une autre suggestion mineure et je vous la donne maintenant . . . sans vous demander de l'inclure, nous accepterons l'amendement à ce moment-ci . . . l'amendement vise le remplacement du mot «Conseil» par . . . lorsqu'un syndicat est convaincu qu'un employé . . . » et un peu plus loin à l'alinéa 3):

> . . . lorsqu'un employé et un syndicat ne peuvent s'entendre sur le fait que l'employé est admissible à une exemption ou sur un organisme de charité enregistré, aux fins de l'alinéa, le Conseil peut statuer sur l'admissibilité d'une telle prétention et désigner l'organisme de charité auquel le paiement devrait être effectué.

Je vous soumets cette proposition pour étude. Je serais très heureux si vous décidiez de faire cette modification et d'accepter certaines de ces suggestions lors du processus de rédaction qui se fera un peu plus tard ce matin avant que l'amendement soit présenté et si nous ne sommes pas satisfaits, nous pourrions faire une proposition dans ce sens. Je sais que l'amendement comme tel a déjà fait l'objet de décisions devant les tribunaux. C'est un amendement proposé par un gouvernement conservateur. Il est basé sur un raisonnement logique, donc je suis prêt à l'accepter tel qu'il est fondamentalement en reconnaissant que nous pourrions vouloir apporter certaines modifications mineures afin de mettre davantage l'accent sur l'aspect accord et consentement.

M. Ouellet: Monsieur le président, je . . .

Une voix: Monsieur le président, puis-je simplement . . .

M. Ouellet: Simplement pour répondre à cela, je tiens à dire que c'est dans un esprit de coopération pour que l'on adopte ce projet de loi que j'accepte cet article. Personnellement, je ne l'aime pas. Je pense que l'on ouvre une porte qui pourrait conduire à des abus. Je pense que beaucoup de personnes ont des croyances religieuses légitimes et je le reconnais. C'est dans cet esprit que j'accepte l'amendement, mais je tiens à dire clairement que je n'aimerais pas que cet article devienne une porte grande ouverte pour toutes sortes de gens représentés par des syndicats qui profiteraient de tous les avantages des syndicats, mais sans payer leurs cotisations. Donc, je ne suis pas très à l'aise vis-à-vis de cet amendement. Je pense que ce projet de loi contient beaucoup de bonnes choses que je ne voudrais pas voir perdre dans ce processus. Afin de pouvoir faire adopter le projet de loi, j'accepte cet amendement conservateur. Je vais m'en accommoder, mais j'espère que nous ne le regretterons pas. J'espère, comme le dit M. Wenman, que cela ne touche que quelques personnes, j'espère qu'il a raison, que cela ne deviendra pas la règle, et que ce ne sera certainement que l'exception.

[*Texte*]

The Vice-Chairman: Mr. Murphy.

Mr. Murphy: Yes. There are two things. First of all what I think is a difference—and I am certainly not an expert in French, but if I read the English text:

Where the board is satisfied that an employee because of his religious conviction or beliefs . . .

If you read the French text, does it not suggest basically this if it were in English: Religious conviction or religious beliefs.

An Hon. Member: It is more of a semantic problem.

Mr. Murphy: I think it is more of a semantic problem.

An Hon. Member: It just says religious belief.

Mr. Murhpy: Yes, beliefs are a whole bunch of different things. Basically, what I am saying is, that if I read the French text it says religious beliefs or religious convictions. The English text just says religious convictions or beliefs. It does not have the adjective "religious".

• 0055

Secondly, which province is this taken from?

Mr. Daniels: Ontario.

Mr. Murphy: A terrible province.

I would like that matter cleared up. Is there a clear difference between the two of them in the French and English texts?

Mr. Ouellet: We are looking for a concordance between the French and the English texts. The French is right. We have to make sure the English is.

I think for the purpose of clarity we would add "of his religious convictions or religious beliefs".

Mr. Wenman: Mr. Chairman, could I just ask a question of the Minister and the Deputy Minister? I think one of the reasons for taking a specific motion like this is that we did this very quickly, in a matter of a couple of hours here, and one of the reasons we chose this one . . . it could have been the Manitoba one, it could have been the Saskatchewan one, it could have been any of those provincial ones; but what we are saying is that we took this one specifically because it has been tried and tested in court. The advantage of having one that is tested in court is before this was approved, it went through many hours of debate, and I think it probably would be rather dangerous to try to tamper with it over a matter of minutes and so forth. It probably should go in basically as it is. We can amend it on future occasions. Certainly if there is abuse of this system in some way—because like yourself, I support this on the principle of conscientious objection and not as a wholesale mechanism that will be damaging to the union movement in Canada.

In your statement I think that is what you are saying. You actually support the idea, do you not, of conscientious objection? Do you not support that in principle?

Mr. Ouellet: I acknowledge this.

[*Traduction*]

Le vice-président: Monsieur Murphy.

M. Murphy: Oui. Il y a deux choses. D'abord je pense qu'il y a une différence . . . Je ne suis certainement pas un expert en français, mais si je lis la version anglaise:

Where the board is satisfied that an employee because of his religious conviction or beliefs . . .

Si vous lisez la version française est-ce qu'elle ne dit pas cela fondamentalement si c'est en anglais: convictions ou croyances religieuses.

Une voix: C'est davantage un problème de sémantique.

M. Murphy: Je pense que c'est plutôt un problème de sémantique.

Une voix: On dit simplement croyances religieuses.

M. Murphy: Oui, les croyances sont un tas de choses très différentes. Fondamentalement, ce que je dis, c'est qu'en lisant la version française on parle de croyances ou de convictions religieuses. La version anglaise parle simplement des convictions ou des croyances. Il n'y a pas l'adjectif «religieux».

Deuxièmement, dans quelle province a-t-on pris cela?

M. Daniels: L'Ontario.

M. Murphy: Une province terrible.

Je voudrais que la question soit éclaircie. Il y a une différence nette entre la version française et la version anglaise?

M. Ouellet: Nous vérifions la concordance entre les versions française et anglaise. La version française est correcte. Nous devons nous assurer que la version anglaise l'est également.

Je pense que pour des fins de précision nous devrions ajouter: «de ses convictions religieuses ou croyances religieuses».

M. Wenman: Monsieur le président, puis-je poser une question au ministre et au sous-ministre? Je pense que l'une des raisons pour accepter une motion précise comme celle-ci, c'est que nous avons fait très rapidement, en quelques heures et l'une des raisons pour laquelle nous avons choisi . . . elle pourrait venir du Manitoba, de la Saskatchewan ou de n'importe quelle province; mais nous avons dit que nous avons choisi cette disposition uniquement parce qu'elle avait fait l'objet de décisions devant les tribunaux. L'avantage d'avoir un libellé ayant fait l'objet d'appels devant les tribunaux avant de l'adopter c'est qu'il y a eu de nombreuses heures de débats sur la question et je pense que ce serait plutôt dangereux d'essayer de le modifier en quelques minutes ou à peu près. On devrait l'adopter fondamentalement tel qu'il est. Nous pourrions l'amender à l'avenir. Certainement, si on abuse du système de quelque façon . . . car comme vous, j'appuie ceci sur le principe de l'objection de conscience et non comme un mécanisme global qui va nuire au mouvement syndical au Canada.

Je pense que c'est ce que vous dites dans votre libellé. En fait, vous appuyez l'idée de l'objection de conscience, n'est-ce pas? Ne l'appuyez-vous pas en principe?

M. Ouellet: Je le reconnais.

[*Text*]

Mr. Wenman: But you do not support it.

Mr. Ouellet: That is not what I am saying. I am saying that what we have here is two rights that are competing. My belief is that this clause, if it creates difficulties—if this Bill and the Rand formula create difficulties—it could be tested in court. I would have preferred if this matter were dealt with through the courts, rather than to have this amendment.

But I accept that we have to modify slightly our recommendation dealing with the Rand formula. But I have great fear that people will take advantage of this proposed section for other reasons than the good purpose that is intended.

The Vice-Chairman: Mr. Mackasey.

• 0100

Mr. Mackasey: I think you have exhausted your point, Mr. Wenman. I think the Minister is worried that it does not become minorities versus . . .

Mr. Minister, there are just two points I want to make. I recognize the time. I am quite serious. I too was up until 5.30 a.m. and then 9 a.m. and all the rest of it; you get used to that. I am very concerned about proposed Section 105.

The Vice-Chairman: The next time, Mr. Mackasey. We are going to finish with the amendment of Mr. Wenman.

Mr. Mackasey: I thought we had passed it. Did we not pass it?

Mr. Hawkes: Just one question for the record. Do you or your officials have any quantitative data about the other jurisdictions, such as how many people are using this in Ontario or in Saskatchewan?

Mr. Ouellet: Would you answer this question, then?

Ms E. MacPherson (Industrial Relations Adviser, Department of Labour): We did study the provisions in all the jurisdictions that have religious objector clauses in Canada. Although I do not have the quantitative data on the number of challenges or the number of exemptions under each of these provisions, we did find that the Ontario one has stood the test in the courts better than any other. The Manitoba one is currently on its third revision, for example. We felt that this was the strongest of the ones available to us.

Mr. Hawkes: Okay, but you do not have a sense of whether it is being used 50 times in Ontario, or 100, or 300, or . . . ?

Ms MacPherson: No.

Mr. Hawkes: Okay.

Le vice-président: Êtes-vous prêts à voter sur l'amendement de M. Wenman?

Êtes-vous en faveur de cet amendement?

Mr. Wenman: If it is not unanimous, I would like it to be recorded. Is it unanimous? Could we have a recorded vote, please?

[*Translation*]

M. Wenman: Mais vous ne l'appuyez pas.

M. Ouellet: Ce n'est pas ce que je dis. Je dis qu'il y a là deux droits qui sont en cause. Mon point de vue c'est que si cet article crée des difficultés . . . si ce projet de loi et la formule Rand créent des difficultés . . . il pourrait être mis à l'épreuve devant les tribunaux. J'aurais préféré que cette question soit réglée devant les tribunaux, plutôt que d'avoir cet amendement.

Mais j'accepte que nous devions modifier légèrement notre recommandation en ce qui concerne la formule Rand. Mais je crains que les gens profiteront de cet article pour d'autres raisons que celles qui sont prévues.

Le vice-président: Monsieur Mackasey.

M. Mackasey: Vous avez épuisé la question, monsieur Wenman. Le ministre craint qu'il n'y ait finalement conflit entre les minorités . . .

Monsieur le ministre, je voudrais dire deux choses. Je sais l'heure qu'il est. Je suis très sérieux. J'ai été debout aussi jusqu'à 5h30 du matin, et ensuite 9 heures et tout le temps après. On s'y habitue. L'article 105 me préoccupe beaucoup.

Le vice-président: La prochaine fois, monsieur Mackasey. Nous allons en finir avec l'amendement de M. Wenman.

M. Mackasey: Je pensais que nous l'avions adopté.

M. Hawkes: J'aurais une question. Vous-même et vos fonctionnaires avez-vous des données quantitatives quant aux autres provinces, à savoir combien de personnes utilisent cette possibilité en Ontario ou en Saskatchewan?

M. Ouellet: Pourriez-vous répondre à cette question, s'il vous plaît?

Mme E. MacPherson (conseiller en relations industrielles, ministère du Travail): Nous avons étudié les dispositions dans les provinces et les territoires ayant des articles quant aux objecteurs de conscience, au Canada. Bien que je n'aie pas de données quantitatives sur les nombres de contestations ou d'exemptions en vertu de chacune de ces dispositions, nous avons constaté que celle de l'Ontario résistait mieux que les autres à l'épreuve des tribunaux. Celle du Manitoba en est actuellement par exemple à sa troisième révision. Nous avons pensé que celle-ci était la meilleure de celles que nous connaissons.

M. Hawkes: Très bien, mais pouvez-vous nous dire ou non si elle a été utilisée 50, 100 ou 300 fois en Ontario ou . . . ?

Mme MacPherson: Non.

M. Hawkes: Très bien.

The Vice-Chairman: Are you ready to vote on Mr. Wenman's amendment?

Are you in favour of this amendment?

M. Wenman: S'il n'y a pas accord unanime, j'aimerais que le vote soit enregistré. Y a-t-il accord unanime? Pourrions-nous enregistrer le vote, s'il vous plaît?

[*Texte*]

Mr. Dubois: Yes, I accept that.

Amendment agreed to: yeas, 8; nays, 0.

Clause 31, as amended, agreed to.

On Clause 1.

Mr. Mackasey: Before Clause 1, I want to remind you, Mr. Chairman that at 11.35 p.m. I told you that when you got to proposed Section 105.2 I would like to say a few words. I think we are there.

Mr. Minister, I am not going to prolong the agony of the evening by amending anything, but I would ask if, between now and Monday or Tuesday, when we get into the House, you would somehow provide me with some assurance about my concern, which was one of revulsion this morning when I read—it would be yesterday, now—that somehow we are criminalizing the employee of the employer, whether we like it or not. Quite often he is a very decent person who becomes the safety officer, maybe not for his academic training but because of his practical experience, and on a lot of fronts they are making thousands of decisions, all over the province, all over Canada.

The Minister has the right to object to, or prevent, charges, you have the final say in court cases, which is the way it should be. So, in effect, we have decriminalized the errors of management to the extent that you have the final say as to whether management should be prosecuted and I know you would use that power in the best interests of everybody.

I do not get the impression that the employee has that same type of protection. Granted you would have to pass judgment continually if the employee is charged, but it is the actual employee, who is at the bottom of the totem pole, far away from the decision-making in head office.

• 0105

And I think this reflects theory more than practicality. When you are out on the waterfront, 18 miles from head office, day after day, renegotiating on behalf of the employer with the union representative as to whether it is safe or not safe, and all the rest of it, that young man or old man can make a mistake in judgment. And under this he could be prosecuted and found guilty, while the people up in head office, who frankly do not know he is making this day-to-day decision, almost of an arbitrary nature, go scot-free. I am just wanting to make sure you feel easy with it.

And again I come back with no apology to the FETCO brief which makes a case from a practical point of view because they live with it. I just want to say a final word—I am not going to hold up the committee—they make the point that these decisions are made in the workplace every day and that really this has no room in health and safety regulations. There are hundreds of workplaces every day where these decisions have to be made. I am afraid they are not going to make them for fear of making a mistake because of what appears to be a very, very stringent clause.

[*Traduction*]

M. Dubois: Oui, j'accepte cela.

L'amendement est adopté à l'unanimité des huit voix.

L'article 31 modifié est adopté.

Article 1

M. Mackasey: Avant de passer à l'article 1, je voudrais vous rappeler, monsieur le président, qu'à 23h35, je vous ai dit que lorsque vous en arriveriez au projet d'article 105.2, je voudrais dire quelques mots. C'est là que nous en sommes.

Monsieur le ministre, je ne vais pas prolonger les tourments de cette soirée en modifiant quoi que ce soit, mais je voudrais demander si, entre maintenant et lundi ou mardi, lorsque nous serons à la Chambre, vous voudriez apaiser les craintes et la révulsion que j'avais ce matin en lisant—il s'agit d'hier, maintenant—que d'une certaine façon, vous criminalisez l'employé, que nous le voulions ou non. Très souvent, c'est quelqu'un de très bien qui devient agent de sécurité, peut-être pas pour sa formation universitaire mais compte tenu de son expérience et ces gens doivent prendre des milliers de décisions sur toutes sortes de questions, partout dans la province, partout au Canada.

Le ministre a le droit de s'opposer ou d'éviter les inculpations, afin que les tribunaux aient le dernier mot, comme il se doit. Par conséquent, en fait, nous avons décriminalisé les erreurs de l'employeur, dans la mesure où c'est vous qui déterminez finalement si l'employeur doit être poursuivi ou non, et je sais que vous utiliseriez ce pouvoir dans les meilleurs intérêts de tous.

Je n'ai pas l'impression que l'employé ait une même protection. J'admets qu'il faille prononcer continuellement un jugement si l'employé est inculpé, mais il se situe en fait au tout début, très loin du siège social où les décisions sont prises.

C'est plus théorique que pratique. Quand on se trouve sur le quai, à 18 milles du siège social, et qu'on doit négocier avec le délégué syndical pour savoir si un travail est dangereux ou non il y a toujours un risque d'erreurs de jugement. Or, en pareil cas, il pourrait être poursuivi et déclaré coupable alors que les personnes au siège social qui n'ont aucune idée de ces négociations pourraient tirer leur épingle du jeu.

Dans son mémoire, l'ETCOF fait valoir l'aspect pratique de la question. Ce sont des décisions qu'il faut prendre chaque jour sur les lieux de travail et cela n'a rien à voir avec les règlements en matière d'hygiène et de sécurité. Des décisions de ce genre doivent être prises chaque jour dans des centaines de chantiers différents. Or je crains qu'ils refusent de prendre cette décision par crainte de se tromper à cause d'une clause trop restrictive.

[*Text*]

Now, your own documents talk to you about problems, mention the decriminalization and compliance enhancement project, identified as protection as one that should be extended to employers and others. Now maybe it is. I am not going to get into the legal aspects of it tonight. I am only asking that you would do me the favour to have someone really look at it in clear conscience. I have had talks with Jim who is a very knowledgeable gentleman, but I also know the people who are complaining, and they, too, are very knowedgeable. It would be unfortunate if we leave something that discriminates against the people less able to protect themselves.

The other thing I have, Mr. Chairman, will be the last word. I have my six amendments here that I said I would bring in. It would keep us to about four o'clock, and I do not want to do that.

In Section 132 of the Code, which is not amended . . . and again I will talk about it in the House—I want to point out to you, Mr. Minister, that I feel very concerned that the Canada Labour Relations Board are either getting incompetent or perhaps have not looked at the Act, or certainly have not reviewed the debate that brought Section 132 into existence. I give you a very good example. You are the Minister and well known in Quebec and you know the waterfront well from men down there more often than I; you know all the beautification of the area. And you have had labour peace for 10 years, because your Code states, in effect, that there be labour peace if there are strong unions and strong management. And when in the 1960s you had weak unions and strong management, or at other times weak management and strong unions, you had nothing but labour unrest. You had pilferage; you had royal commissions; you had monthly, weekly strikes of one nature or another. Mr. Kelly knows this because he helped provide the solution.

And so what did we do? We said that all the unions would bargain collectively, and all management would bargain collectively, and someone will determine a geographical area, and as long as that balance is there, chances are they will work out labour harmony. And they did. They got rid of hiring hall; they brought in guaranteed annual income; they worked closely with your department, with Transportation.

Now suddenly, and until 1980, as I recall, the Canada Labour Relations Board—we selected that policy philosophy, which only government had the right to bring in—not public servants, government—some of the recent decisions indicate to me that they do not understand the philosophy behind it. And you can take the case along the St. Lawrence River which is very narrow in spots, of scab labour across the river; of employers who are prepared to say to unions, do not strike here or do not bother negotiating, we will eventually pay what the unions do.

And if you get back to that situation, then you are going to have violence and all the troubles that plagued you in the 1960s. I am only suggesting. I would like to, or will—I hope I do not have to; maybe someone from the Canada Labour Relations Board will actually read or listen to what we are saying here tonight. But it seems to me that you might want to look at Section 132 and see if you can strengthen the section

[*Translation*]

Vos propres documents font d'ailleurs état de toute une série de problèmes, ces mesures de protection devront être étendues à tous. Je ne veux pas m'attarder sur les aspects juridiques de la question. Mais je trouve qu'il faudrait étudier ce problème de plus près. J'en ai parlé avec Jim qui s'y connaît un peu et j'en ai parlé à d'autres qui s'en sont plaint, qui eux aussi s'y connaissent. Ce serait regrettable d'introduire une disposition qui serait discriminatoire à l'endroit des personnes les moins aptes à se défendre.

Comme je l'avais dit, j'ai six amendements à proposer mais cela nous reporterait jusqu'à 4 heures, ce que je ne compte pas faire.

Je me demande comment il se fait que le Conseil des relations du travail n'ait pas examiné le débat entourant l'adoption de l'article 132 du Code du travail qui n'est pas modifié. Vous êtes bien placé pour connaître les quais à Québec pour vous y être rendu à maintes reprises. Si depuis 10 ans nous n'avons plus eu de conflits de travail c'est bien parce que le Code précise que ce n'est que lorsque syndicats et patronat sont forts qu'on peut obtenir de bonnes relations de travail. Lorsque, au cours des années 60, les syndicats étaient faibles et le patronat fort, ou vice versa, les relations de travail ont été troublées. Il y avait du chapardage, des commissions royales d'enquête et des grèves pratiquement chaque semaine. M. Kelly est bien placé lui aussi pour le savoir.

On a donc obligé les syndicats et le patronat à participer à des négociations collectives pour assurer de bonnes relations de travail et c'est ce qui a été fait. On s'est débarrassé du rôle d'embauche. On a établi un revenu annuel garanti, les syndicats collaborent avec votre ministère ainsi qu'avec le ministère des Transports.

Or, d'après certaines décisions rendues récemment par le Conseil des relations du travail, il semblerait que ce dernier ne tienne pas compte ou ne comprenne pas les principes et les orientations retenus par le gouvernement. Ainsi il y a eu des briseurs de grève qui ont été engagés pour travailler à certains endroits où le Saint-Laurent est très étroit et des patrons qui ont fait savoir aux syndicats que s'ils décrétaient une grève, les négociations collectives n'aboutiraient jamais.

Or ceci risque de nous ramener à la violence que nous avons connue au cours des années 60. Il est à espérer qu'un membre du Conseil des relations du travail tiendra compte de ce qui aura été dit ici ce soir. Il faudrait donc voir si l'article 132 ne pourrait pas être renforcé pour protéger les petits patrons qui ne parviennent pas à pénétrer dans ce cartel, car c'en est un. Ainsi, tous les membres du Conseil des relations du travail,

[*Texte*]

somewhat to protect the small employer who may feel he cannot penetrate the cartel, because that is what they are, so that the board, even the dumbest one on the board, can understand what the philosophy is; that the government determines, not the department, not the public servant—he can only carry out what the government wants.

• 0110

That is all I ask; and I will close on that. But I do intend to speak at length on it, because this worries me. I see it coming; and it is unfortunate, because you are not going to get a chance to rectify Section 132, if I am right, for another five years.

M. Ouellet: Monsieur le président, j'ai porté beaucoup d'attention aux remarques de notre collègue, M. Mackasey, lequel a une grande expérience des relations de travail. Je peux vous assurer que j'en ai pris bonne note et que j'en discuterai avec les hauts fonctionnaires de mon Ministère. Je tenterai, dans la mesure du possible, de lui donner des réponses satisfaisantes au cours des prochains jours. Je suis convaincu qu'il profitera du débat en troisième lecture pour parler à nouveau de cette question et peut-être que, à ce moment-là, je pourrai lui donner des réponses qui sauront le satisfaire.

Clause 1 agreed to.

Title agreed to.

The Vice-Chairman: Shall I report the Bill, as amended, to the House?

Some Hon. Members: Agreed.

The Vice-Chairman: Shall the committee order a reprint of Bill C-34, as amended, for the use of the House of Commons at report stage?

Some Hon. Members: Agreed.

Le vice-président: En terminant, je voudrais profiter de l'occasion—et lundi dernier, je croyais bien qu'il s'agissait d'une mission impossible, mais on l'a accomplie . . . Je voudrais donc, en votre nom, remercier tout le personnel de la Bibliothèque du Parlement qui nous a appuyés tout au long de la semaine. À tous les membres du Comité qui sont présents, je dis merci!

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, our Library of Parliament staff did an absolutely magnificent job.

Mr. Wenman: In fact, a letter should go from this committee to that effect.

The Vice-Chairman: The meeting is adjourned to the call of the Chair.

[*Traduction*]

même le plus idiot, se rendraient compte que si le gouvernement fixe les orientations, le Conseil est tenu de les appliquer.

Là-dessus je termine, mais c'est une question préoccupante. Cela va susciter de gros ennuis. C'est regrettable car il faudra attendre cinq ans pour avoir à nouveau l'occasion de modifier l'article 132.

Mr. Ouellet: Mr. Chairman, I have listened carefully to what Mr. Mackasey had to say because he has a long experience of labour relations. I will raise this point with the senior officials of my department. I will try to give Mr. Mackasey a satisfactory answer within a few days. He will certainly wish to participate in the debate during third reading, and I may then be in a position to provide him with satisfactory answers.

L'article 1 est adopté.

Le titre est adopté.

Le vice-président: Dois-je faire rapport du projet de loi tel que modifié à la Chambre?

Des voix: D'accord.

Le vice-président: Le Comité est-il d'accord pour ordonner l'impression du projet de loi C-34 tel que modifié à l'intention de la Chambre des communes à l'étape du rapport?

Des voix: D'accord.

The Vice-Chairman: Last Monday I thought this was an impossible mission, but finally we did accomplish it! In your name I wish to thank the people from the Parliamentary Library who have helped us throughout this week. I also wish to thank all the committee members.

M. Hawkes: Le personnel de la Bibliothèque du Parlement a fait un travail formidable.

M. Wenman: Nous devrions leur marquer notre reconnaissance par écrit.

Le vice-président: La séance est levée.

APPENDIX "TRAV-7"

CANADIAN FEDERATION OF LABOUR
FEDERATION CANADIENNE DU TRAVAIL
107 Sparks Street, Suite 300
Ottawa, Ontario K1P 5B5
(613) 234-4141

CFL FCT

June 20, 1984

Members
Standing Committee on Labour,
Manpower, and Immigration
House of Commons
Ottawa, ON
K1A 0A6

Dear Sirs:

The Canadian Federation of Labour had intended to appear before the Standing Committee on Labour, Manpower, and Immigration to discuss our views on Bill C-34: An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act. Due to prior commitments however, I was unable to accept the single time offered by the Clerk of the Committee to appear. In this letter, which I would ask that you table before the Committee, I would like to present the CF of L's views in regard to this legislation.

The Canadian Federation of Labour supports Bill C-34 in principle and believes that the House of Commons should treat the legislation as a priority to be passed before the House of Commons rises for the summer recess. On June 8, 1984, I wrote to the House Leaders of all three political parties to express this view and to request the assistance of all parties in expediting the passage of Bill C-34 (and Bill C-17: Bankruptcy Act). Please find enclosed a copy of this letter.

It has been several years since the Canada Labour Code was last amended. Since that time, there have been many changes in and affecting the workplace. We feel that Bill C-34 in large measure gives consideration to these changes and makes provisions that will be beneficial to both employees and employers. The Canada Labour Code has traditionally provided guidance for other labour legislation across Canada. We would hope that the amendments contained in Bill C-34 will similarly be a step in the right direction towards improved relationships and employment conditions in the workplace.

The Canadian Federation of Labour is particulary supportive of the proposed amendments to Part IV of the Code, dealing with occupational health and safety. Canada's record in this vital area is very poor, with many thousands of workers being killed or injured in the workplace each year. The seriousness of this situation and the drastic need for improvements in the federal jurisdiction have been dealt with in a number of reports, including the Public Service Alliance of Canada's "Black Paper" and the NDP Task Force Report "Graveyard Shifts".

In our view, the proposed amendments to Part IV represent a major improvement over the Code's current provisions. The CF of L applaudes the amalgamation of federal legislation and regulations dealing with health and safety under the Canada Labour Code. We also feel that the inclusion of the Federal Public Service under the provisions of Part IV is a move that is long over-due.

The CF of L supports the proposed amendments to enable the creation of health and safety committees (or the appointment of a health and safety representative) in all workplaces. There are not presently sufficient committees to deal with this important issue and current provisons enabling the Minister of Labour to order the establishment of committees are very rarely used. (In fact less than six such committees have been formed.)

It is our belief that health and safety issues should be subjects of on-going discussions and cooperative actions by employers and employee representatives. The proposed amendments could, in our opinion, facilitate the development of a greater level of cooperation between the parties in dealing with health and safety issues.

The Canadian Federation of Labour also supports section 109.1 as proposed in C-34 which would allow for the establishment of agreements on a project basis to facilitate the collective bargaining process on a major project. This provision is a result of the recommendations of the Major Projects Task Force (Blair/Carr Report) which extensively studied the prospects for, and policy and program requirements of, major capital projects in Canada.

The Major Projects Task Force, comprised of seventy-six senior representatives of Labour and Business, spent more than two years studying mega projects. It concluded that project agreements voluntarily entered into by Unions and clients and/or contractors should be enabled by relevant labour legislation. The Weiler Report, in contrast, was commissioned by the Canadian Construction Association without Labour support.

The Unions affiliated to the Canadian Federation of Labour have had a great deal of positive experience in dealing with project agreements. A number of very large and important projects across Canada have been successfully built under such agreements. These include: Syncrude, Churchill Falls, the St. Lawrence Seaway, projects for Manitoba Hydro, BC Hydro and Ontario Hydro, the Great Canadian Oil Sands (GCOS), Kitimat, and Pine Point.

There are a number of advantages to project agreements. They allow the parties to the agreement to establish mutually agreeable terms and conditions which address the specific requirements and characteristics of the project. These projects are usually worth many hundreds of millions of dollars and employ thousands of workers. Through project agreements, the parties try to ensure that the project will be completed on budget, on time, and with a minimum of disruptions.

The Blair-Carr Report documented a number of projects, worth many billions of dollars, that might be built within the federal jurisdiction before the year 2000, mostly on frontier lands or off-shore. Each of these projects would possess unique characteristics which would, in our opinion, merit consideration of a major project agreement. The proposed provisions in section 109.1 would allow for the establishment of project agreements where they are voluntarily deemed appropriate and the CF of L supports its inclusion in the Canada Labour Code.

The Canadian Federation of Labour appreciates that the Committee and the House of Commons have a great deal of business before them. We stress, however, that we view Bill C-34 to be beneficial to a great number of Canadians. The CF of L urges the Standing Committee to act to ensure that Bill C-34 is returned to the House of Commons in sufficient time to allow the bill to be passed by Parliament before the summer recess.

Sincerely,

James A. McCambly
President

scl
Enclosure

cc: Hon. A. Ouellet
Minister of Labour

Hon. H. Gray
President of the Treasury Board

CANADIAN FEDERATION OF LABOUR
FEDERATION CANADIENNE DU TRAVAIL
107 Sparks Street, Suite 300
Ottawa, Ontario K1P 5B5
(613) 234-4141

CFL FCT

June 8, 1984

Hon. Yvon Pinard,
Government House Leader,
Room 215-S,
House of Commons,
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Hon. Pinard,

I am writing to you to express the Canadian Federation of Labour's concern that two pieces of legislation now before the House of Commons--Bill C-17: An Act respecting Bankruptcy and Insolvency; and Bill C-34: An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act--be passed into law by Parliament prior to the summer recess.

These two Bills are of great importance to the CF of L's Affiliated Unions and their more than 213 000 members across Canada. The Federation supports both Bills in principle and asks your assistance in expediting their passage.

In the case of the Bankruptcy Act, although minor changes to the proposed legislation may be required, we would like to encourage the Standing Committee on Finance, Trade and Economic Affairs to quickly return the Bill to the House of Commons. In the House of Commons itself, we hope that Members of Parliament from all parties will limit debate and work to ensure that the Bill becomes law before the end of June. It has been a number of years since this Act was last amended, and the legislation must be revised now to ensure that it will provide for current conditions and deliver much needed protection for employees who find themselves in a bankruptcy situation.

Similarly, the proposed amendments to the Canada Labour Code should be supported to ensure their enactment. We urge all parties to push the Bill through the House of Commons so that the new provisions contained in the legislation may take effect this summer, especially those dealing with occupational health and safety.

The Canadian Federation of Labour appreciates that the House of Commons has a great deal of business before it. We stress, however, that in our view Bill C-17 and Bill C-34 will be beneficial to a great number of Canadians and should be priorities for the House. We ask for your assistance and that of your party in having these two pieces of legislation passed by Parliament before the summer recess.

Sincerely,

James A McCambly

James A. McCambly
President

cc: Hon. J. Erola
Minister of Consumer and Corporate Affairs

Hon. A. Ouellet
Minister of Labour

Hon. H. Gray
President of the Treasury Board

Members of the Standing Committee on Finance, Trade and Economic Affairs

Letter also sent to:

Hon. Ray Hnatyshyn
Opposition House Leader

Mr. Ian Deans
House Leader

APPENDICE «TRAV-7»

Le 20 juin 1984

Membres du Comité permanent du travail,
de la main-d'oeuvre et de l'immigration
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Messieurs,

La Fédération canadienne du travail avait l'intention de comparaître devant le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration pour lui exposer son point de vue sur le projet de loi C-34: Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière. Toutefois, en raison d'engagements antérieurs, je n'ai pu accepter de comparaître à la date fixée par le greffier du Comité. Je voudrais donc dans cette lettre, que je vous demanderais de soumettre au Comité, vous exposer les points de vue de la Fédération sur le projet de loi en question.

La Fédération canadienne du travail appuie le projet de loi C-34 en principe et estime que la Chambre des communes devrait l'adopter en priorité avant l'intersession parlementaire. Le 8 juin 1984, j'ai envoyé une lettre aux leaders des trois partis politiques à la Chambre pour leur exprimer mon opinion et leur pour demander que tous les partis politiques adoptent rapidement le projet de loi C-34 (et le projet de loi C-17: Loi sur la faillite.) Vous trouverez sous pli un double de cette lettre.

Plusieurs années se sont écoulées depuis que le Code canadien du travail a été modifié pour la dernière fois. Depuis, de nombreux changements ont été apportés aux lieux de travail. Le projet de loi C-34, dans une large mesure, tient compte de ces changements et prévoit des dispositions qui avantageront employés et employeurs. Le Code canadien du travail a toujours servi de toile de fond aux autres lois sur le travail adoptées au Canada. Nous espérons que les modifications prévues dans le projet de loi C-34 constitueront, de la même façon, un pas dans la bonne direction pour ce qui est d'améliorer les rapports sur les lieux de travail ainsi que les conditions d'emploi.

La Fédération canadienne du travail approuve surtout les modifications proposées à la partie IV du Code qui porte sur l'hygiène et la sécurité professionnelle. Le Canada a fait très peu de progrès dans ce domaine vital et des milliers de travailleurs sont tués ou blessés chaque année sur les lieux de travail. La gravité de cette situation et la nécessité vitale d'apporter des améliorations au palier fédéral fait l'objet d'un certain

nombre de rapports, y compris le «Livre noir» de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le rapport «Graveyard Shifts» du Groupe de travail néo-démocrate.

Les modifications proposées à la partie IV représentent une nette amélioration par rapport aux dispositions actuelles du Code. La Fédération canadienne du travail applaudit le fusionnement de la loi et des règlements fédéraux concernant la sécurité et l'hygiène découlant du Code canadien du travail. Nous sommes également d'avis que le fait d'assujettir la Fonction publique fédérale aux dispositions de la partie IV est un changement qui s'imposait depuis longtemps.

La Fédération approuve les modifications proposées visant à favoriser la création de comités de la santé et l'hygiène (ou la nomination d'un représentant chargé de la sécurité et de l'hygiène) sur tous les lieux de travail. Il n'existe pas suffisamment de comités à l'heure actuelle pour traiter de cette question importante, les dispositions actuelles autorisant le ministre du Travail à exiger la création de comités sont rarement utilisées. (En fait, moins de six comités de ce genre ont été créés.)

Les questions d'hygiène et de sécurité devraient faire l'objet de discussions permanentes et de mesures prises conjointement par les employeurs et les représentants des employés. Les modifications proposées pourraient, à notre avis, favoriser la collaboration entre les parties intéressées chargées de régler les questions portant sur la sécurité et l'hygiène.

La Fédération canadienne du travail approuve également l'article 109.1 du projet de loi C-34 qui prévoit la conclusion de conventions sur la base d'un projet pour faciliter les négociations collectives entre les parties à un méga-projet. Cette disposition découle des recommandations du Groupe consultatif des méga-projets (rapport Blair/Carr) qui ont étudié en profondeur les perspectives d'avenir ainsi que les besoins en matière de programmes et de politiques des méga-projets au Canada.

Le Groupe consultatif des méga-projets, formé de soixante-seize cadres du monde du travail et des affaires, a passé plus de deux ans à étudier les méga-projets. Il a conclu que les conventions signées volontairement par les syndicats et les clients ou les entrepreneurs devraient pouvoir être mises en application au moyen d'une législation du travail pertinente. Le goupe de travail Weiler, par contraste, a été mis sur pied par l'Association canadienne de la construction, sans l'aide du monde du Travail.

Les syndicats affiliés à la Fédération canadienne du travail (FCT) jugent avoir obtenu des résultats satisfaisants dans le cadre des conventions sur la base d'un projet. Un certain nombre de méga-projets au Canada ont été parfaitement réalisés dans le cadre de ces conventions. Par exemple, Syncrude, Churchill Falls, la Voie maritime du Saint-Laurent, les projets pour Manitoba Hydro, B.C. Hydro et Ontario Hydro, la Great Canadian Oil Sands (GCOS), Kitimat et Pine Point.

Ces conventions assurent certains avantages, en effet, elles permettent aux parties en cause d'établir des modalités mutuellement satisfaisantes à l';gard des principales exigences et caractéristiques du projet. Les projets visés par ces conventions valent habituellement plusieurs centaines de millions de dollars et emploient des milliers de travailleurs. Dans le cadre de ces conventions, les parties tentent d'assurer la réalisation du projet en fonction du budget et des délais fixés, et avec le moins de perturbations possible.

Le rapport Blair-Carr faisait mention d'un certain nombre de projets, d'une valeur de plusieurs milliards de dollars, qui pourraient être réalisés sous l'égide du fédéral, avant l'an 2000, la majorité d'entre eux en mer ou dans les régions pionnières. Certains de ces projets auront des caractéristiques particulières qui mériteraient d'êtres étudiées dans le cadre d'une convention distincte. Le paragraphe 109.1 du projet de loi permet la conclusion volontaire de conventions sur la base d'un projet et la FCT appuie l'inclusion de cette disposition dans le Code canadien du travail.

La Fédération canadienne du travail est consciente du fait que le Comité et la Chambre des communes ont beaucoup à faire. Nous désirons toutefois signaler que le projet de loi C-34 assurera des avantages à une multitude de Canadiens. La FCT exhorte donc le Comité permanent à prendre les mesures nécessaires afin que le projet de loi C-34 soit renvoyé à la Chambre des communes à temps pour permettre à cette dernière de l'adopter avant les vacances d'été.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le Président
James A. McCambly

Pièce jointe

c.c. L'honorable A. Ouellet
Ministre du Travail

L'honorable H. Gray
Président du Conseil du Trésor

Le 8 juin 1984

L'honorable Yvon Pinard,
Leader du gouvernement à la Chambre,
Chambre des communes,
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Je vous écris ici pour vous exposer l'intérêt de la Fédération canadienne du travail à voir adopter avant l'ajournement estival deux mesures législatives qui ont été déposées devant la Chambre des communes, le projet de loi C-17: Loi concernant la faillite et l'insolvabilité, et le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière.

Ces deux projets de loi revêtent une grande importance pour les syndicats affiliés à la Fédération canadienne du travail et pour plus de 213 000 de ses membres répartis dans tout le Canada. La Fédération appuie en principe les deux projets de loi et sollicite votre aide pour en accélérer l'adoption.

Quant à la Loi concernant la faillite et l'insolvabilité, bien que des changements mineurs puissent s'avérer nécessaires, nous tenons à encourager le Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques à renvoyer rapidement le projet de loi à la Chambre des communes. Nous espérons que les députés de tous les partis limiteront les débats et collaboreront afin que le projet de loi soit adopté avant la fin du mois de juin. La dernière modification de la loi remonte déjà à un certain nombre d'années et il faut maintenant la réviser de façon qu'elle tienne compte des conditions actuelles et qu'elle protège convenablement les employés d'entreprises en faillite.

De même, il y a lieu d'appuyer les modifications qu'il est proposé d'apporter au Code canadien du travail. Nous exhortons tous les partis à favoriser l'adoption du projet de loi par la Chambre des communnes de sorte que les nouvelles dispositions puissent entrer en vigueur au cours de l'été, plus particulièrement celles qui portent sur l'hygiène et la sécurité professionnelle.

La Fédération canadienne du travail se rend compte de la lourde charge de travail que doit assumer la Chambre des communes. Toutefois, nous soulignons qu'à notre avis les projets de loi C-17 et C-34 sont dans l'intérêt d'un grand nombre de Canadiens et devraient être prioritaires. Nous sollicitons donc votre aide et celle de votre parti afin que ces deux mesures législatives soient adoptées par le Parlement avant l'ajournement d'été.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, mes saluations distingués.

Le Président,
James A. McCambly

c.c. L'honorable J. Erola
Ministre de la Consommation
et des Corporations

L'honorable A. Ouellet,
Ministre du Travail

L'honorable H. Gray,
Président du Conseil du trésor

Membres du Comité permanent des finances,
du commerce et des questions économiques

Copie de la présente lettre a
également été envoyée à:

L'honorable Ray Hnatyshyn
Leader de l'Opposition à la Chambre

M. Ian Deans
Leader à la Chambre

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Lake Carriers Association (C.L.C.A.):

Mr. Jacques A. Laurin, McMaster Meighen;

Captain Ray Espley, Vice-President, Halco Inc.

From the Shipping Federation of Canada:

Mr. Jean Brisset.

From the Seventh-Day Adventists Church in Canada:

Mr. David Thomas, Legal Counsel;

Mr. DeVrich, Public Affairs.

From the Department of Labour:

M.R. Daniels, Deputy Minister;

D. Baldwin, Director, Employment Relations and Conditions of Work;

J. McLellan, Director, Safety and Health;

E. MacPherson, Industrial Relations Advisor;

George Orser, Assistant Secretary, Compensation and Staff Relations—Treasury Board.

De l'Association des armateurs des Grands-Lacs (A.A.G.L.):

M. Jacques A. Laurin, McMaster Meighen;

Capitaine Ray Espley, Vice-président, Halco Inc.

De la «Shipping Federation of Canada»:

M. Jean Brisset.

De l'Église adventiste du septième jour (Canada):

M. David Thomas, Conseiller juridique;

M. DeVrich, Affaires publiques.

Du ministère du Travail:

M.R. Daniels, Sous-ministre;

D. Baldwin, Directeur, Relations en matière d'emploi et conditions de travail;

J. McLellan, Directeur, Sécurité et hygiène au travail;

E. MacPherson, Conseiller, Relations industrielles;

George Orser, Secrétaire adjoint, Relations de travail et rémunération, Conseil du Trésor.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

SITORY LIBRARY MATERIAL

Governme
Publicatio

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Monday, June 26, 1984
Thursday, June 28, 1984

Chairman: Hon. Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 14

Le lundi 26 juin 1984
Le jeudi 28 juin 1984

Président: L'hon. Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on

Labour, Manpower and Immigration

Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du

Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and Department of Employment and Immigration for the fiscal year 1982-1983

and

Consideration of Draft Report

INCLUDING:

Second Report

CONCERNANT:

Rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année financière 1982-1983

et

Étude d'un projet de rapport

Y COMPRIS:

Deuxième rapport

AUG 1 0 1984

Second Session of the
Thirty-second Parliament, 1984

Deuxième session de la
trente-deuxième législature, 1984

36442—1

STANDING COMMITTEE ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Hon. Warren Allmand

Vice-Chairman: Mr. André Bachand

MEMBERS/MEMBRES

Rémi Bujold
Jean-Guy Dubois
Jim Hawkes
Normand Lapointe
Paul-André Massé
James A. McGrath
Sid Parker
Robert L. Wenman—(10)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: L'hon. Warren Allmand

Vice-président: M. André Bachand

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Herb Breau
Coline Campbell
Alexandre Cyr
Albert Cooper
Raymond Dupont
Bryce Mackasey
Jean-Claude Malépart
Rod Murphy
Gerry St. Germain
John Wise—(10)

(Quorum 6)

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 69(4)(*b*)

On Friday, June 22, 1984:
Coline Campbell replaced Gilles Marceau.

Conformément à l'article 69(4)*b*) du Règlement

Le vendredi 22 juin 1984:
Coline Campbell remplace Gilles Marceau.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

REPORT TO THE HOUSE

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

SECOND REPORT

In accordance with its Order of Reference dated Thursday, September 29, 1983, relating to the Annual Report of the Department of Employment and Immigration and the Canada Employment and Immigration Commission, for the fiscal year ended March 31, 1983, pursuant to section 6 and subsection 14(3) of the Employment and Immigration Reorganization Act, chapter 54, Statutes of Canada 1976-77, together with the Auditor General's Report on the Unemployment Insurance Account, for the year 1982, your Committee has agreed to recommend the following:

> That, notwithstanding the usual practices of this House, if the House is not sitting when an interim or final report of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration is completed, the Committee may make the said report public before it is laid before the House.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issue No. 14 which includes this report*) is tabled.

Respectfully submitted,

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son

DEUXIÈME RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du jeudi 29 septembre 1983, concernant le Rapport annuel du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et sur les activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration pour l'année financière terminée le 31 mars 1983, conformément aux articles 6 et 14(3) de la Loi régissant l'emploi et l'immigration, chapitre 54, Statuts du Canada 1976-1977, ainsi que le rapport du vérificateur général sur le Compte d'assurance-chômage pour l'année 1982, le Comité convient de faire rapport à la Chambre de ce qui suit:

> Que, nonobstant les pratiques habituelles de la Chambre, si la Chambre ne siège pas lorsque le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration aura terminé un rapport provisoire ou son rapport final, le Comité puisse publier ledit rapport avant de le déposer à la Chambre.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicule nº 14 qui comprend le rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président

WARREN ALLMAND

Chairman

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JUNE 26, 1984
(22)

[*Text*]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met *in camera* at 11:15 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Hawkes and Parker.

Other Member present: Mr. Kristiansen.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, September 29, 1983 (*See Minutes of Proceedings of Tuesday, June 5, 1984, Issue No. 7*).

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 12:15 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this afternoon.

AFTERNOON SITTING
(23)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met *in camera* at 3:50 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Massé and McGrath.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, September 29, 1983 (*See Minutes of Proceedings of Tuesday, June 5, 1984, Issue No. 7*).

The Committee resumed consideration of a draft report.

At 4:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, JUNE 28, 1984
(24)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met *in camera* at 11:13 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Warren Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, Massé and McGrath.

Alternate present: Mr. Breau.

In attendance: *From the Library of Parliament*: Mr. Kevin Kerr, Researcher.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, September 29, 1983 (*See Minutes of Proceedings of Tuesday, June 5, 1984, Issue No. 7*).

The Committee resumed consideration of its draft report.

Agreed,—That the draft reported be adopted.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 26 JUIN 1984
(22)

[*Traduction*]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit à huis clos, ce jour à 11 h 15, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Hawkes, Parker.

Autre député présent: M. Kristiansen.

Aussi présent: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du jeudi 29 septembre 1983 (*Voir Procès-verbal du mardi 5 juin 1984, fascicule nº 7*).

Le Comité reprend l'étude d'un projet de rapport.

A 12 h 15, le Comité interrompt les travaux jusqu'à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(23)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit à huis clos, ce jour à 15 h 50, sous la présidence de M. Warren Allmand (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Massé, McGrath.

Aussi présent: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du jeudi 29 septembre 1983 (*Voir Procès-verbal du mardi 5 juin 1984, fascicule nº 7*).

Le Comité reprend l'étude d'un projet de rapport.

A 16 h 30, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 28 JUIN 1984
(24)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration se réunit à huis clos, ce jour à 11 h 13, sous la présidence de M. Warren Allmand, (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Bachand, Dubois, Hawkes, Massé, McGrath.

Substitut présent: M. Breau.

Aussi présent: *De la Bibliothèque du Parlement*: M. Kevin Kerr, chargé de recherche.

Le Comité reprend l'examen de son ordre de renvoi du jeudi 29 septembre 1983 (*Voir Procès-verbal du mardi 5 juin 1984, fascicule nº 7*).

Le Comité reprend l'étude d'un projet de rapport.

Il est convenu,—Que le projet de rapport rapporté soit adopté.

Agreed,—That the Chairman present the Second Report of the Committee to the House, being read as follows:

In accordance with its Order of Reference dated Thursday, September 29, 1983, relating to the Annual Report of the Department of Employment and Immigration and the Canada Employment and Immigration Commission, for the fiscal year ended March 31, 1983, pursuant to section 6 and subsection 14(3) of the Employment and Immigration Reorganization Act, chapter 54, Statutes of Canada 1976-77, together with the Auditor General's Report on the Unemployment Insurance Account, for the year 1982, your Committee has agreed to recommend the following:

> That, notwithstanding the usual practices of this House, if the House is not sitting when an interim or final report of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration is completed, the Committee may make the said report public before it is laid before the House.

At 11:30 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Il est convenu,—Que le président présente à la Chambre le Deuxième rapport du Comité. En voici le libellé:

Conformément à son Ordre de renvoi du jeudi 29 septembre 1983 concernant le Rapport annuel du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et les activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration de l'année financière se terminant le 31 mars 1983, conformément aux articles 6 et 14(3) de la *Loi régissant l'emploi et l'immigration*, chapitre 54, Statuts du Canada 1976-1977, ainsi que le rapport du vérificateur général portant sur le Compte d'assurance-chômage de 1982, le Comité convient de faire rapport de ce qui suit à la Chambre:

> Que, nonobstant les pratiques habituelles de la Chambre, si la Chambre ne siège pas lorsque le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration aura terminé un rapport provisoire ou son rapport final, le Comité puisse publier ledit rapport avant de le déposer à la Chambre.

A 11 h 30, le Comité suspend les travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Eugene Morawski

Clerk of the Committee



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

SHORT LOAN MATERIAL

Government Publications

36
16

CANADA

INDEX

STANDING COMMITTEE ON

Labour, Manpower and Immigration

HOUSE OF COMMONS

Issues 1-14 • 1984 • 2nd Session • 32nd Parliament

Chairman: Mr. Warren Allmand

LIBRARY
DEC 5 1984

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Center, Supply and Services Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0S9

INDEX

HOUSE OF COMMONS COMMITTEES—OFFICIAL REPORT

SECOND SESSION—THIRTY-SECOND PARLIAMENT

Abbreviations: A.=Appendices. Amdt.=amendment. M.=motion. S.O.=standing order.

DATES AND ISSUES

—1984—

January: 31st, 1.

May: 1st, 1; 3rd, 2; 15th, 3; 16th, 4; 17th, 5; 29th, 6.

June: 5th, 7th, 12th, 13th, 18th, 7; 18th, 8; 19th, 9, 10; 20th, 11, 12; 21st, 13; 26th, 28th, 14.

Accidents *see* Industrial safety and health

Advertising, government, 5:88-9

Affirmative action, 9:106-7

Alberta *see* Canadian Labour Congress

Allmand, Hon. Warren (L—Notre-Dame-de-Grâce—Lachine East; Chairman)
Election as Chairman, 1:5
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 2:5-6, 8, 10-1, 14, 16-22, 25, 27-8; 4:15, 27-9; 5:40, 61-4, 79-81; 6:13-4, 18, 35-7, 42-3
Labour Department estimates, 1984-1985, main, 1:21-2, 29-33; 3:8, 11
Organization meeting, 1:5-7
Procedure
Adjournment, 2:28
M. (McGrath), 2:17-20
Meetings, 1:31-2; 2:5; 3:21
Members' remarks, 5:58-9, 62-4
Minister, 2:5-6, 8-11, 16; 6:37
M. (Hawkes), amdt. (Keeper), 2:21-2, 27-8
Parliamentary secretaries, 5:60-1
Questioning of witnesses, 5:35-6, 38-9
Relevancy, 4:15
Witnesses, appearance before Committee, 1:32-4

Amram, Mr. Maurice (Confédération des syndicats nationaux)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 12:21

Appendices
Canadian Federation of Labour, 13A:1-5
Canadian Manufacturers' Association, 8A:1-39
See also Procedure—Documents

Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health *see* Organizations/individuals appearing

Auditor General *see* Industrial safety and health; Unemployment Insurance Account

Bachand, Mr. André (L—Brome—Missisquoi; Parliamentary Secretary to Minister of Agriculture; Vice-Chairman)
Election as Vice-Chairman, 1:5
Procedure, bills
Amendments, 13:146
Clauses, M. (Wenman), to delete, 13:159
Reprinting for report stage, 13:171

Baker, Mr. George (L—Gander—Twillingate)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:31-3, 60

Baldwin, Mr. D. (Labour Department)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:81-2

Bankruptcies *see* Career Access Program

Banks and banking
Competition, near-banks, trust companies, etc., 10:25, 33, 39
Industrial safety and health, inspections, record, 10:23-4, 28-9, 33; 11:53-5
Salaries, costs, 10:37-8
Training, turnover, 10:37
Unionization, 10:30; 11:25
Women, representation, 10:22

Bell Canada, technological change, effects, 11:6-7

Best, Mr. J.C. (Employment and Immigration Department)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 5:3, 14, 17-8, 23-5

Bills *see titles of particular bills*
C-34. Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) Minister of Labour
See also Orders of Reference; Procedure; Reports to House

Birthrate, 11:32; 13:76-7

Blackburn, Mr. Derek (NDP—Brant)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 4:10-4, 21-3
Labour Department estimates, 1984-1985, main, 3:9-13, 19-21

Blair-Carr report *see* Megaprojects

Blenkarn, Mr. Don (PC—Mississauga South)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:31-4

Boivin, Suzanne (National Association of Women and the Law)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 11:3, 7-10, 12-5, 17-8, 20, 29, 33, 35

Bourgois, Mr. Val (Canadian Labour Congress)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:3, 12-4

Brant constituency, federal aid, 4:10-1

Brisset, Mr. Jean (Shipping Federation of Canada)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:6, 37-42

British Columbia *see* Canadian Labour Congress

Bujold, Mr. Rémi, references *see* Immigration

Burke, Mr. Albert (Public Service Alliance of Canada)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:4, 74-92, 94-101, 103-7

Campbell, Mr. Duncan (Employment and Immigration Department)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 5:3, 83

Canada Employment and Immigration Commission *see* Employment and Immigration Commission

Canada Human Rights Commission, staffing, 11:28, 36

Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.), 1:9, 13-4; 3:4-14, 18-20
Adverse effects, women, young people, 10:24, 43-4; 11:16, 31-2; 12:19-20
Briefs, amendments, analysis/study expediting, 8:52-60; 9:44-5, 53-4, 64, 109
Consultations, 7:15-6, 38; 8:22-3, 45-6, 50; 9:52, 87-8, 98, 104-5; 10:6, 20-1, 34, 40; 11:5, 15, 19, 21-2; 12:20; 13:30, 42-4
Correspondence, 7:20-4, 39-40
Costs, weaknesses, 8:19-22, 32-4, 50-2; 9:54-6; 10:20-1, 44-6; 13:70-3, 75-6
Delays, 7:8-12, 18-9
Labour Department officials, role, 7:18
National needs, 7:17; 9:18-20
Opting out, 8:42-5; 9:13-4, 42, 69; 10:13-4, 17
Priority, minimizing amendments, 7:38-9; 9:5, 7-9, 15-8, 20-6, 71-2, 78-83, 86-7, 96-107; 10:24-5; 11:20; 13:70-1, 115-24
Progressive Conservative position, 7:9-10

Canada Labour Code and Financial Administration Act...—*Cont.*
Public perception, 10:43-4, 51
Shipping industry, Shipping Act jurisdiction overlap, 13:14-45, 133-6
Violations, penalties, 7:26-7; 9:26, 39-41, 45
Witnesses, 7:40-3
See also Technological change

Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34) Minister of Labour
Consideration, 7:8-43; 8:5-60; 9:5-109; 10:4-58; 11:4-57; 12:4-23; 13:14-171; as amended, 13:171, carried, 15; report to House with amendments, 13:171, agreed to, 15
Clause 1, 13:80, stood, 7; 13:171, carried, 3
Clause 2, 13:80-5, carried, 7
Clause 3, 13:85, carried, 7
Clause 4, 13:85-7, carried, 7
Clause 5, 13:87, carried, 7
Clause 6, as amended, 13:95, stood, 7; as amended, 13:115, stood, 8; as amended, 13:125, carried, 8
Amdts. (Dubois), 13:87-8, agreed to, 7
Amdt. (Dubois), 13:105-12, agreed to on division, 8
Amdt. to amdt. (Wenman), 13:106-12, withdrawn, 8
Clauses 7 to 11, 13:125, carried, 8
Clause 12, 13:125, stood, 8; as amended, 13:133, carried on division, 10
Amdt. (Wenman), 13:128-9, agreed to, 9
Amdts. (Wenman), 13:129-33, negatived on division, 9
Clause 13, 13:126, carried, 8
Clause 14, 13:126, carried on division, 8
Clauses 15 to 17, 13:126, carried, 8
Clause 18, 13:126, stood, 8; 13:136, carried, 10
Amdt. (Wenman), 13:133-6, withdrawn, 10
Clause 19, 13:126, carried on division, 8
Clause 20, 13:126, stood, 8; as amended, 13:158, carried, 12
Amdts. (Dubois), 13:137-8, 140-3, agreed to, 10
Amdt. (Dubois), 13:138-40, withdrawn, 10
Amdt. (Hawkes), 13:145-8, negatived on division, 10
Amdt. (Wenman), 13:136-7, agreed to, 10
Amdt. (Wenman), negatived on division, 11
Amdt. (Wenman), 13:150-1, agreed to, 11
Amdt. (Wenman), 13:151-4, agreed to on division, 11
Amdts. (Wenman), 13:154-7, negatived on division, 11-2
Amdt. (Wenman), 13:157-8, withdrawn, 12
Clause 21, 13:126, carried, 8
Clause 22, 13:126, stood, 9; 13:163, carried on division, 12
M. (Wenman) to delete, 13:158-63, out of order, 12
Clauses 23 to 28, 13:126, carried, 9
Clause 29, 13:126-7, carried, 9
Clause 30, 13:127, carried, 9
Clause 31, 13:127, stood, 9; as amended, 13:169, carried, 12
Amdt. (Wenman), 13:163-9, agreed to on division, 13
Clause 32, 13:127, carried, 9
Clause 33, 13:127-8, carried on division, 9
Reprinting as amended, 13:171, agreed to, 13
Title, 13:171, carried, 13

Canada Labour Relations Board, operations, 1:12; 9:42-6; 10:18; 13:24-5, 163-4, 170-1

Canada Works Program
Allocations, methodology, 5:82-3
Funding formula, 4:16-8, 23-4
Quebec participation, 5:81
See also Ideal Vendors Inc.

Canadian Alliance for Italian Integration and Culture, funding, 5:19-20, 53-9

Canadian Bankers Association *see* Organizations/individuals appearing

Canadian Broadcasting Corporation, freelance workers, 12:12

Canadian Chamber of Commerce *see* Organizations/individuals appearing

Canadian Construction Association *see* Organizations/individuals appearing

Canadian Federation of Independent Business, Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.), position, 7:20-4

Canadian Federation of Labour *see* Appendices

Canadian Labour Congress
International Labour Office conventions, Alta., B.C. governments infringing, 1:16
See also Organizations/individuals appearing

Canadian Lake Carriers Association *see* Organizations/individuals appearing

Canadian Manufacturers Association
Membership, 8:45
See also Organizations/individuals appearing

Canadian Occupational Projection System, 5:72-3, 84

Cape Breton University College *see* Universities and colleges

Career Access Program, 4:19-21; 5:82
Administration, 6:19-20, 26-7, 42-3
Bankruptcies, funds recalling, 5:75-6

Child care leave, 7:24; 9:77; 10:26, 56-7; 11:28; 12:13-4
Adoptive leave, 9:6
Benefits, contributions, 8:26; 10:5-6, 38, 42, 48-50
Compulsory pregnancy leave, 11:9-11, 16-7, 36; 12:7; 13:88-90
Construction industry, transient workers, 10:8-12, 19; 13:107
Employment/promotion/training opportunities, notification, 8:25-6; 9:49; 10:28, 39; 12:7-8, 14
Maternity leave, paid, funding, 12:6, 18-9; 13:95
Medical certificates, 13:112-3
Paternity leave, sharing, 8:23-4; 13:95-9
Provincial standards, 8:24-5
Qualifying period, 8:25, 34-5; 9:34-5, 48-50, 61-2, 88-90; 10:5, 22, 31, 35-6, 41, 52; 11:8; 12:6, 17-8; 13:90-5, 105-12
Resumption of employment, notice to employer, 13:65, 87-8
Resumption of employment, replacement staff rights, etc., 8:25; 10:26-8, 30-1, 34, 36, 41-2, 47; 11:17-8, 28-9; 12:8, 14-5; 13:99-102, 114
Retroactive wages, 13:64, 88

Chile *see* Refugees

Clifford, Mr. George (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications (FETCO))
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:3, 64

Competing in the Global Village, 8:20-1, 43

Conestogo project, 5:73

Confédération des syndicats nationaux *see* Organizations/individuals appearing

Construction industry
Gross National Product, contribution, 10:4
See also Child care leave

Cooper, Mr. Albert (PC—Peace River)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:115, 125, 133, 138, 146

Co-operative Education and Literacy Program, 4:22-3

Cunningham, Mr. N.G. (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications (FETCO))
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:3, 55-7, 64

Cyr, Mr. Alexandre (L—Gaspé)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 12:22-3
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 4:16-8; 6:33-5

Daniels, Mr. Mark (Labour Department)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:7, 72-3, 76-7, 100-1, 135, 167
Labour Department estimates, 1984-1985, main, 1:3, 14

Décarie, Mr. Pierre (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications (FETCO))
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:3, 48-9, 52, 62-3

de Jong, Mr. Simon (NDP—Regina East)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 6:15, 20-3, 32-3, 40-1

DeVrich, Dr. D. (Seventh-Day Adventist Church in Canada)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:6, 46-8, 53-4, 58-61

DeVries, Mr. John A. (Canadian Construction Association)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3, 6-7, 9

Disabled and handicapped
Minimum wage, 13:80-5
See also Youth

Doyle, Mr. Peter (Canadian Manufacturers Association)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 8:3, 23-31, 33-52

Dubois, Mr. Jean-Guy (L—Lotbinière; Parliamentary Secretary to Minister of Employment and Immigration)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 7:15-6, 21-3, 39-43; 8:5-10, 48-50, 55, 60; 9:22, 39, 45, 53-4, 60-2, 86-9, 107-9; 10:15-8, 29-31; 11:28-30; 13:45, 61, 63, 79-80, 87-90, 96, 104-5, 111-3, 115, 129-30, 137-8, 140-1, 143, 145-6, 155, 157-8, 164, 166, 169
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 2:10, 19-20, 28; 5:59-62, 64, 86-7; 6:11-2, 15-6, 24-6, 37
Labour Department estimates, 1984-1985, main, 1:19-21, 24-5, 29, 31-3; 3:14-8
Organization meeting, 1:5-6
Procedure
Adjournment, 2:28
M. (McGrath), 2:19
Agenda and procedure subcommittee, 8:5-9
Ms., 1:6; 8:10
Bills, amendments, 13:146
Election of Vice-Chairman, M., 1:5
Language, 5:64

Dubois, Mr. Jean-Guy—*Cont.*
Procedure—*Cont.*
Meetings, 1:32
M. (Wenman), 13:63
Minister, 2:10
Printing, minutes and evidence, M., 1:5
Quorum, 7:40, 42
M., 1:6
Witnesses, 1:33; 7:41-3; 9:107-9
M., 1:109

Dunkley, Ms. Katharine (Research Branch, Library of Parliament)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:96

Dupont, Mr. Raymond (L—Chambly)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:146

Education *see* Labour unions

Edwards, Mr. John (Employment and Immigration Department)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 4:3, 10; 5:3, 66, 76, 82, 84-5

El Salvador *see* Refugees

Employment and Immigration Commission *see* Reports to House

Employment and Immigration Department
Estimates, 1984-1985, main, 2:5-28; 4:4-30; 5:5-89; 6:4-43
See also Reports to House

Environment 2000, 6:18, 34

Ergonomics, 1:12

Espley, Captain Ray (Canadian Lake Carriers Association)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:6, 27-8

Fair Wages and Hours of Labour Act, exemptions, requests increasing, 1:18

Federally Regulated Employers—Transportation and Communications (FETCO)
Membership, 9:31
See also Organizations/individuals appearing

Fennell, Mr. Scott (PC—Ontario)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 5:62, 70-1, 73

Ferguson, Mrs. Diana (Canadian Chamber of Commerce)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3, 43-4, 48-51, 54-7

Fishing industry
Sunday fishing, 13:60
See also Youth employment

Fortier, Mr. André (Canadian Manufacturers Association)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 8:3, 19-23, 32-3, 36-9, 41-4, 47-52

GNP *see* Gross National Product

Gordon, Ms. Marsha (Canadian Chamber of Commerce)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3, 55-8

Grain, U.S. combines entering Canada, 5:31

Graveyard Shifts *see* Industrial safety and health

Green, June, (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications (FETCO))
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:3, 47-8, 59-60, 64

Grosleau, Mr. Clément (Confédération des syndicats nationaux)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 12:3-23

Gross National Product (GNP) *see* Construction industry

Guatemala *see* Refugees

Hall, Ms. Louise (Public Service Alliance of Canada)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:4, 90-1

Hawkes, Mr. Jim (PC—Calgary West)
Canada Labour Code and Financial Administration (amdt.) (Bill C-34), 7:17-20, 27-9; 8:5, 8, 13-4, 18, 44-7, 58-9; 9:15-9, 25, 27-30, 39, 54, 62-5, 89-92, 100, 102-5, 107-9; 10:37-40, 48-50; 11:9, 14-7, 29-30, 32-4, 54-5, 57; 12:17, 20-1, 23; 13:63-4, 70-2, 76, 79-82, 84, 88-9, 93-6, 99-101, 106, 111, 113, 118, 121-3, 125-32, 137-41, 143-6, 148-52, 154-6, 161-3, 168, 171
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 2:10-1, 15-6, 21, 24; 5:17-8, 37-40, 46-50, 73-6, 82-3, 85-9
Procedure
Agenda and procedure subcommittee, 8:5, 8
Meetings, 11:29-30
M. (Wenman), 13:63-4
Minister, 2:11, 15
M., 2:21
Amdt. (Keeper), 2:22-4
Translation services, 5:47

Heap, Mr. Dan (NDP—Spadina)
Canadian Alliance for Italian Integration and Culture, 5:19
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 2:11-2, 24-5; 5:18-22, 33-5, 67, 70
Immigrant Settlement and Adaptation Program, 5:18-9
Immigrants, illegal, 5:33-4
Immigration, 2:24-5
Applications, 5:20-2
Family class, 5:35
Procedure
Minister, 2:11-2
M. (Hawkes), amdt. (Keeper), 2:24-5
Refugees, 5:20-2, 34-5

Helmes, Mr. C. (Labour Department)
Labour Department estimates, 1984-1985, main, 1:4, 20

Hervieux-Payette, Hon. Céline (L—Montreal—Mercier; Minister of State (Youth))
Career Access Program, 6:19-20, 26-7, 42-3
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 6:3-43
Environment 2000, 6:18, 34
International Youth Year, 6:35-6
Katimavik, 6:20
Students, summer youth employment program, 6:20-2, 26-8, 33, 38-9
Universities and colleges, 6:32
Young Entrepreneurs Program, 6:26, 30
Youth
Disabled and handicapped, 6:10
International Exchange Program, 6:9
Native people, 6:10, 20-2
Policy, consultations, 6:5, 9, 18, 31-2, 39-40, 43
Sauvé statement, 6:11

Hervieux-Payette, Hon. Céline—*Cont.*
Youth—*Cont.*
School-work transition, 6:9
Youth Bureau, 6:17-20, 35-6
Youth employment
Canada Employment Centres, 6:11
Fishing industry, 6:18, 34-5
Training programs, 6:10-1, 34-5, 37-8
Youth unemployment
Other countries, 6:16, 29
Quebec pilot program, 6:23, 25, 30
Rate, 6:5-8, 11-6, 24-5
Vancouver, 6:25
See also Organizations/individuals appearing

Hicks, Mr. Peter (Employment and Immigration Department)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 6:3, 15

Hosek, Chaviva (National Action Committee on the Status of Women in Canada)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 11:3-5, 15-6, 18, 20, 22-5, 31-2, 34, 36

Hours of work, work week, shortening, 1:29-31; 5:60-2

House of Commons, staff, collective bargaining, 1:31

Hughes, Mr. Samuel F. (Canadian Chamber of Commerce)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3, 39-43, 47-8, 51, 53-5, 57

ILAP *see* Industry and Labour Adjustment Program

ILO *see* International Labour Office

ISAP *see* Immigrant Settlement and Adaptation Program

Ideal Vendors Inc., Canada Works Program, ILAP grants, misuse, 4:11-4; 5:38

Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP), funding, 5:9-10, 18-20, 28-30

Immigrants
Citizenship, delays, 5:17
Entrepreneurial class, organized crime connections, monitoring, 5:13-5, 29-30
Illegal, amnesty, policies, Robinson study recommendations, 5:7-9, 16-7, 26-8, 33-4, 37, 68-9, 73-4
Lawyers taking advantage of, 5:29
Unemployment, 5:25

Immigration
Agencies, grants, 2:24-5
Appeal Board, access to information, 5:28-30
Appeal Board, backlog, 5:15-6
Applications, oral hearings, pilot project, 2:25; 5:20-2
Bujold committee appointment, 5:36-7
Estimates, 5:5-38
Family class, 5:10, 35, 69
Levels, 5:12-3
Marriages of convenience, 5:11, 24-5, 37
Quebec, 5:25-6

Industrial safety and health
Accidents
Compensation costs, 1:11-2
Prevention, legislation, 1:12
Public Service Alliance record, 9:74-8, 88
Work-days lost, 1:11; 8:43; 9:7
Auditor General criticisms, addressing, 1:14-6

Industrial safety and health—*Cont.*
Dangerous conditions, workers' right of refusal to work, 7:13-4; 9:7; 13:74-5, 155-7
"Imminent", removal of term, 8:28, 35-6, 49; 9:10-1, 36-8, 58-9, 76, 84-6, 93-6, 101; 10:23, 33, 42, 52-3; 11:50-3
Employers, duties, 13:137-8
Graveyard Shifts, NDP study, 3:9-10
Hazardous products, chemicals, 1:12
History, philosophy, policy, 11:37-50, 55
Improving, 1:9
Inspections, frequency, 1:15-6
See also Banks and banking
Inspectors, lay-offs, 1:27
Labour unions, responsibility, 12:10-1
Noise levels, 12:10, 21
Non-union workers, 8:27; 12:5
Protective equipment, 12:21-2
Public safety, 9:35-6, 47, 59-60, 69-70, 91-2, 97; 13:150-4
Trucking industry, 9:50-1
Unborn children, 13:154-5
Video display terminals, adverse effects, alleviating, studies, etc., 1:12; 11:5-9, 11-2, 20-1, 23-7, 32-4, 55-7; 13:143-8, 154-5
Video display terminals, NDP caucus office, 11:31
Violations and penalties, "due diligence" clause, 9:38-9, 90-1; 10:46, 51-2; 13:66, 140-3, 169-71
Workplace committees, 9:70-1, 76, 83-4, 93; 10:54-6; 13:149-50
Access to information, medical records, etc., 3:12; 7:37-8; 10:23; 13:65-6, 137-8, 157-8
Collective bargaining provisions, 8:28-9, 37-40, 48-9; 9:6-7, 9-10, 29, 39, 57-9
Exceptions, 9:26-7; 10:23
Representatives, qualifications, selection, 13:66, 138-9
Shipping industry, 7:14-5, 24-6
See also Mining industry

Industry
Productivity, 8:20-1, 50-1
See also Canadian Labour Market and Productivity Centre; Social policy

Industry and Labour Adjustment Program (ILAP)
Designation, particular companies, 1:24-5; 3:15-6
Older workers, income assistance, 1:10
See also Ideal Vendors Inc.

Interest rates *see* Unemployment

International Exchange Program *see* Youth

International Labour Office (ILO), complaints procedure, 1:16-8

International Youth Year, 6:35-6

Iran, students, landed immmigrant status, 5:80-1

Japan *see* Technological change; Training programs

Katimavik, 6:20

Kaye, Lynn (National Action Committee on the Status of Women in Canada)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 11:3, 5-12, 15-21, 24, 26-8, 33-6

Keeper, Mr. Cyril (NDP—Winnipeg—St. James)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 2:8-10, 15, 17-8, 21-4, 28
Procedure
Minister, 2:9, 15-8
M. (Hawkes), amdt., 2:21

Kelly, Mr. W.P. (Labour Department)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) Bill (C-34), 7:7, 26; 8:54-60
Labour Department estimates, 1984-1985, main, 1:3-4, 19, 26

Kerr, Mr. Kevin (Library of Parliament)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 8:3

Labour, business/government communication, improving, 1:9, 12

Labour Code *see* Canada Labour Code

Labour Department
Estimates, 1984-1985, main, 1:7-34; 3:4-21
Expenditures, 1:10-3
Internal report, 1:27-8
Objectives, 1:8-13
Role, 1:28-9
See also Organizations/individuals appearing

Labour force
Parental leave *see* Child care leave
Unjust dismissal, appeals, 10:23
See also Part-time work

Labour unions
Certification, 8:29-30; 9:41-2
Collective bargaining, 8:19, 22; 9:32-3, 56-7, 60-1, 105
See also Industrial safety and health—Workplace committees
Dues, mandatory check-off, Rand formula, 8:29; 9:6, 11-2, 77, 82; 13:67, 69, 165, 168
Education assistance program, 1:10, 19-21
Government secondment program, 1:11
Membership, religious objections, 8:10-8; 9:12, 82; 12:15-6; 13:45-60, 67-70, 163-9
Right to strike, 12:12
Scab labour, 12:12-3, 20
Strike votes, 8:30-1
See also Banks and banking

Lambert, Hon. Marcel (PC—Edmonton West)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 5:28-30, 36

Lang, Mr. Ronald W. (Canadian Labour Congress)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:3, 9-11, 14-7, 22-4, 26, 28, 30

Lanorie training centre, 3:14-5

Lapointe, Mr. Normand (L—Beauce; Parliamentary Secretary to Minister of Labour)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 4:15-6

Laurin, Mr. Jacques A. (Canadian Lake Carriers Association)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:6, 14-33, 35-7, 43-5

Lay-offs, fund, proposal, 12:9, 22-3

Liberal Party, leadership race, Hon. John Roberts, ministerial duties, effects, 2:7, 12-4, 23

Logan, Mr. Donald (Individual)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 8:3, 6, 10-8

Lomax, Mr. W.J. (Canadian Bankers Association)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3, 23-4, 27-8, 30-1, 32-4, 36-9

Lussier, Mr. Gaétan (Employment and Immigration Department)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 4:3, 6-8, 12; 5:3, 25, 32, 67, 75-6; 6:3, 13-6, 20, 25, 27-8, 33

Macdonald Commission *see* Royal Commission on Economic Union and Development Prospects

MacDonald, Hon. Flora (PC—Kingston and the Islands)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 11:25-7

MacIntosh, Mr. R.M. (Labour Department)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3, 19-26, 28-30, 33, 35, 38-9

Mackasey, Hon. Bryce (L—Lincoln)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 8:13-7, 24, 34, 40-4, 46-7, 52-9; 9:11-4, 18, 22, 24-5, 29, 44-5, 51-2, 54, 62, 65-9, 71-3, 92-6, 100-4; 10:12-5, 25, 35-6, 51-3, 57; 11:18, 21-5, 30, 32, 35-6, 49-52; 12:17-20, 23; 13:33-45, 57-61, 64, 66, 69, 71, 77-9, 81-2, 86-7, 90-5, 98-9, 102-3, 105-8, 110-3, 119-21, 123-8, 130, 133-6, 139-40, 142-33, 147-8, 153-4, 162, 165, 168-71
Procedure, meetings, M. (Wenman), 13:64

MacLaren, Mr. A.K. (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications (FETCO))
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:3, 49-51, 63

MacPherson, Mr. E. (Labour Department)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:7, 168

Malépart, Mr. Jean-Claude (L—Montreal—Sainte-Marie; Parliamentary Secretary to Minister of Public Works)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:20; 13:110, 148, 163

Marceau, Mr. Gilles (L—Jonquière)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:103, 128, 148

Massé Mr. Paul-André (L—Saint-Jean; Parliamentary Secretary to Minister of Supply and Services)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:117
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 5:23-6; 6:29-31

Masters, Mr. A.E. (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications (FETCO))
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:3, 31-46, 52-5, 57-9, 61-72

Maternity leave *see* Child care leave

McDermid, Mr. John (PC—Brampton—Georgetown)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 5:26-7, 32, 35-8
Procedure, questioning of witnesses, 5:35-6

McGarry, Mr. Robert (Canadian Labour Congress)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:3, 5-9, 12-3, 15-6, 19, 21-2, 24, 27

McGrath, Hon. James A. (PC—St. John's East)
Canada Works Program, 4:23-4; 5:81-2
Career Access Program, 5:82

McGrath, Hon. James A.—*Cont.*
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 2:5-8, 10, 14-20, 25-7; 4:4-5, 7-8, 10, 14-5, 18, 23-7, 29-30; 5:12-6, 36-7, 39, 46, 60-7, 81-5
Immigrants
Entrepreneurial class, 5:13-5
Illegal, 5:16
Immigration
Appeal Board, 5:15-6
Bujold committee appointment, 5:36-7
Levels, 5:12
Liberal Party, 2:7
Procedure
Adjournment, M., 2:17-20
Agenda and procedure subcommittee, 1:5-6
Election of Chairman, M., 1:5
Estimates, 5:63
Meetings, 2:5
Minister, 2:5-8, 14-7
M. (Hawkes), amdt. (Keeper), 2:25-7
Organization meeting, 1:5-7
Parliamentary secretaries, 5:60-1
Relevancy, 4:14-5
Witnesses, 1:6-7
Refugees, 5:12
Special Employment Initiatives Program, 2:14-5; 4:5, 7-8, 27-30
Training programs, 5:83-4
Progressive Conservative Task Force, 5:39
Unemployment insurance, 4:18, 27; 5:64-7
Unemployment, interest rates, relationship, 4:4-5, 24-6

McGuire, Ms. Katherine (Canadian Labour Congress)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 9:3, 17-20, 27-30

McIntosh, Ms. M.L. (Canadian Bankers Association)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3, 26-7, 31-2

McLellan, Mr. J. (Labour Department)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:7, 74-5

Megaprojects
Blair-Carr, Weiler reports, 9:5; 10:4, 6-7; 13:159-60, 163
Major project agreements, 8:31; 10:8, 12, 15-7; 13:158-63.

Mining industry, safety and health, 1:12, 14-5

Murphy, Mr. Rod (NDP—Churchill)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) Bill (C-34), 7:12-4, 24-7, 35-7, 40, 42-3; 8:5, 8-9, 17-8, 36-40; 9:9-11, 25-7, 44, 56-60, 82-6, 98, 101, 108; 10:9-12, 19, 25-9, 53-6; 11:30-2, 50 52-5; 13:64-5, 73-5, 84-8, 103-7, 109, 111, 113, 117-8, 123-4, 128, 135-6, 140, 147-8, 152, 155, 157, 167
Procedure
Agenda and procedure subcommittee, 7:27, 42-3; 8:5, 8-9
Meetings, 11:30
M. (Wenman), 13:64
Quorum, 7:40
Witnesses, 7:40; 9:108

NEED *see* New Employment Expansion and Development Program

National Action Committee on the Status of Women in Canada *see* Organizations/individuals appearing

National Association of Women and the Law *see* Organizations/individuals appearing

Native people *see* Youth

New Democratic Party *see* Industrial safety and health—Video display terminals

New Employment Expansion and Development Program (NEED)
Deadlines, 4:16
Funding formula, 4:16-8; 6:33-4

Niagara Peninsula *see* Unemployment

Nuth, Mr. Robert E. (Canadian Construction Association)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3, 6-8, 10-8

Occupational Health and Safety Centre, 1:12

Occupational safety and health *see* Industrial safety and health; Universities and colleges

Orders of Reference
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 7:4
Employment and Immigration Department, Canada Employment and Immigration Commission, 1983 annual reports; Unemployment Insurance Account, Auditor General's 1982 report, 7:3
Employment and Immigration Department estimates, 4:3
Labour Department estimates, 1:4

Organizations/individuals appearing
Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health, 11:3, 36-57
Canadian Bankers Association, 10:3, 19-39
Canadian Chamber of Commerce, 10:3, 39-58
Canadian Construction Association, 10:3, 4-19
Canadian Labour Congress, 9:3, 5-30
Canadian Lake Carriers Association, 13:6, 14-37, 43-5
Canadian Manufacturers Association, 8:3, 19-52
Confédération des syndicats nationaux, 12:3-23
Employment and Immigration Department, 4:3-30; 5:3, 5-89; 6:3-43
Federally Regulated Employers—Transportation and Communications (FETCO), 9:3, 31-73
Hervieux-Payette, Hon. Céline, 6:3-43
Labour Department, 1:3-4, 8-34; 13:65-171
Logan, Mr. D., 8:3, 6, 10-8
National Action Committee on the Status of Women in Canada, 11:3-36
National Association of Women and the Law, 11:3-36
Ouellet, Hon. André, 1:3, 8-14, 16-31; 3:3-21; 7:8, 10-20, 22-39; 13:6, 65-8, 70-2, 74-6, 78-81, 83-93, 95-106, 109, 112-4, 118-9, 121-8, 130-68, 171
Public Service Alliance of Canada, 9:4, 74-107
Roberts, Hon. John, 2:3, 5, 8-9, 13-5, 26-7; 4:3-10, 12-30; 5:3, 5-33, 35-47, 49-62, 64-89
Seventh-Day Adventist Church in Canada, 13:6, 45-61
Shipping Federation of Canada, 13:6, 37-42

Orser, Mr. George (Labour Department)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:7, 75-6

Ouellet, Hon. André (L—Papineau; Minister of Labour)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.), 1:9, 14; 3:5-14, 19-20; 7:10-4; 13:70-2, 118-9, 121-4
Consultations, 7:15-6, 38
Labour Department officials, 7:18
National needs, 7:17
Priority, 7:38-9
Violations, penalties, 7:26-7, 35-7
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 7:8, 10-20, 22-39; 13:65-8, 70-2, 74-6, 78-81, 83-93, 95-106, 109, 112-4, 118-9, 121-8, 130-68, 171

Ouellet, Hon. André—*Cont.*
Canada Labour Relations Board, 1:12
Canadian Federation of Independent Business, 7:22-4
Canadian Labour Market and Productivity Centre, 1:11; 3:16-7
Child care leave, 13:65, 89-92, 95-102, 105-6, 109-14
Disabled and handicapped, 13:80-1, 83-4
Ergonomics, 1:12
Hours of work, 1:30
House of Commons, 1:31
Industrial Labour Adjustment Program, 3:15-6
Industrial safety and health
Accidents, 1:11-2
Dangerous conditions, 7:13-3; 13:156-7
Employers, duties, 13:137
Hazardous products, 1:12
Improving, 1:9
Public safety, 13:150-4
Unborn children, 13:155
Video display terminals, 13:145-8
Violations and penalties, 13:141-3
Workplace committees, 7:14-5, 24-6, 37-8; 13:65, 137-40, 149-50, 157-8
Industry and Labour Adjustment Program, 1:10, 24-5
Labour, 1:9, 12
Labour Department
Estimates, 1984-1985, main, 1:3, 8-14, 16-31; 3:4-9, 11-21; 3A:1-16
Expenditures, 1:10-3
Internal report, 1:28
Objectives, 1:8-13
Role, 1:28-9
Labour unions
Education assistance program, 1:10, 19-21
Government secondment program, 1:11
Membership, 13:67-8, 164-8
Lanorie training centre, 3:15
Megaprojects, 13:159-63
Mining industry, 1:12
Occupational Health and Safety Centre, 1:12
Part-time work, 3:18; 7:12-3; 13:85-6
Railways, Office of Arbitration, 1:26-7
Retirement age, 1:25
Sexual harassment, 13:130-3
Technological change, 1:11, 22-3; 3:14; 7:20, 28-35; 13:127
Women, 1:10, 12; 7:23-4
Workmen's Compensation, 3:17, 20-1
See also Organizations/individuals appearing

Parker, Mr. Sid (NDP—Kootenay East—Revelstoke)
Canada Labour Code, 11:19; 12:27-30, 41-2
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 11:18-21; 13:14, 27-31, 41-3, 55-7
Canadian Labour Congress, 1:16
Fair Wages and Hours of Labour Act, 1:18
Industrial safety and health, inspectors, 1:27
International Labour Office, 1:16-7
Labour Department estimates, 1984-1985, main, 1:16-9, 25-7, 32-3
Labour unions, 13:55-6
Part-time work, 11:20
Procedure, witnesses, 1:33
Railways, Office of Arbitration, 1:18, 25-7

Part-time work, 3:17-8
Holiday pay, 7:12-3; 8:27; 9:25, 33, 55; 13:85-6
Percentage of labour force, 11:5
Pro rata benefits/pay, 11:5-7, 11, 20, 24, 86-7
Public Service, 11:5
Wallace report, 9:33; 11:6, 11, 19, 22; 13:85-6

Pensions, reform, 8:21-2

Plaut, Dr. Gunther *see* Refugees

Porteous, Mrs. W.F. (Labour Department)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 7:7, 25, 37
Labour Department estimates, 1984-1985, main, 1:4, 14-6, 30-1

Prisoners *see* Unemployment insurance

Procedure
Adjournment, 2:28
M. (McGrath), 2:17-20, negatived on division, 3
Agenda and procedure subcommittee
Establishing, M. (Dubois), 1:5-6, agreed to, 3
Reports, 7:27, 42-3; 8:5-9
First, M. (Dubois), 8:10, agreed to, 3
Bills
Amendments, infringing on financial initiative of the Crown, 13:145-8; Chairman ruling out of order, overridden, 13:148, negatived on division, 10
Clauses, M. (Wenman) to delete, 13:158-63, out of order, 12
Reprinting for report stage, 13:171, agreed to, 13
Committee, staff, tribute, 13:171
Documents, appending to minutes and evidence, 3:5; 7:39-40; 13:61
Election of Chairman, M. (McGrath), 1:5, agreed to, 3
Election of Vice-Chairman, M. (Dubois), 1:5, agreed to, 3
Estimates, insufficient time to study, 5:63
In camera meetings, 14:4-5
Language, unparliamentary, "fool", withdrawal requested, 5:63-4
Meetings, absence of government members, 2:5
Meetings, scheduling, 1:31-2; 3:21; 8:5; 11:29-30
M. (Wenman), 13:62-4, stood, 7
Members' remarks, imputing improper motives, 5:58, 62-4
Minister, appearance before Committee, 6:37
Minister, availability to discuss estimates, 2:5-18, 20-1
M. (Hawkes), 2:21
Amdt. (Keeper), 2:21-8, withdrawn, 3
Parliamentary secretaries, questioning Minister, 5:60-1
Printing, minutes and evidence, M. (Dubois), 1:5, agreed to, 3
Questioning of witnesses, written answers, 5:35-6, 38-9
Quorum, 7:40, 42
Meeting and printing evidence without, M. (Dubois), 1:6, agreed to, 3
Reports to House, 14:3, agreed to, 4-5
Translation services, 5:47
Witnesses, appearance before Committee, 1:32-4; 7:40-3; 9:72-3, 107-9
Witnesses, expenses, M. 1:7, agreed to
M. (Dubois), 9:109, agreed to, 4

Progressive Conservative Party *see* Canada Labour Code—Legislation; Training programs

Prossin, Dr. Albert (Atlantic Foundation for Occupational and Environmental Health)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 11:3, 36-49, 51-7

Protti, Mr. R.J. (Labour Department)
Labour Department estimates, 1984-1985, main, 1:4, 17-8, 23

Public Service *see* Part-time work

Public Service Alliance of Canada *see* Industrial safety and health; Organizations/individuals appearing

Quebec
Welfare recipients, employment assistance, 5:87
See also Canada Works Program; Immigration

Railways
Office of Arbitration, closed hearings, 1:18-9, 25-7
United States, Canadian employees, 5:30-2

Rand formula *see* Labour unions—Dues

Refugees
Applications, waiting lists, 5:20-4
Chile, 5:5, 34-5
Determination procedure, delays, 5:6
El Salvador, 5:5, 34-5, 68
First asylum, 5:5-6, 32
Guatemala, 5:9, 34-5, 68
Numbers, 1983, 5:5
Plaut study, 5:6-7, 12, 20-3, 59-60
Visa requirements, 5:7

Reid, Mr. Joe (PC—St. Catharines)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 4:8-10; 5:32-5, 77-9

Reports to House
First, Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:3-5
Second, Employment and Immigration Department, Canada Employment and Immigration Commission annual reports; Unemployment Insurance Account, Auditor General's report, 14:13

Retirement age, 1:24

Retraining programs, funding, 1:13

Roberts, Hon. John (L—St. Paul's; Minister of Employment and Immigration)
Advertising, government, 5:89
Canada Works Program, 4:16-8, 23-4; 5:81-3
Canadian Alliance for Italian Integration and Culture, 5:19-20, 54-9
Canadian Occupational Projection System, 5:72-3, 84
Career Access Program, 4:19-21; 5:75-6, 82
Conestogo project, 5:73
Co-operative Education and Literacy Program, 4:22-3
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 2:3, 5, 8-9, 13-5, 26-7; 4:3-10, 12-30; 5:5-33, 35-47, 49-62, 64-89
Grain, 5:31
Hours of work, 5:61-2
Ideal Vendors Inc., 4:13-4; 5:38
Immigrant Settlement and Adaptation Program, 5:9-10, 19-20, 29-30
Immigrants, entrepreneurial class, 5:13-4, 30
Immigrants, illegal, 5:7-9, 16-7, 26-8, 68-9, 74
Immigration
Appeal Board, 5:15-6, 30
Bujold committee appointment, 5:36-7
Family class, 5:10, 69
Levels, 5:13
Marriages of convenience, 5:11, 24-5
Quebec, 5:25-6
Iran, students, 5:80-1
Labour Market and Productivity Centre, 5:73, 84
New Employment Expansion and Development Program, 4:16-8
Procedure
Members' remarks, 5:58, 64
Minister, 2:8-9, 13-4
M. (Hawkes), amdt. (Keeper), 2:26-7
Questioning of witnesses, written answers, 5:35-6, 38-9
Quebec, welfare recipients, 5:87
References *see* Liberal Party

Roberts, Hon. John—*Cont.*
Refugees, 5:5-7, 12, 21-4, 59-60, 68
Skills Growth Fund, 4:15-6
Special Employment Initiatives Program, 4:6-8; 5:85-6
Students, summer youth employment program, 4:9-10; 5:80
Tobacco industry, 5:31
Training programs
Employment rates, 5:83-4
Expenses, 5:75
Labour unions, 5:72
Progressive Conservative Task Force, 2:26-7; 5:40-7, 49-53, 71-2, 87-8
Unemployment
Interest rates, relationship, 4:24-6
Niagara Peninsula, 5:77-9
Rate, 4:5-6
Unemployment insurance
Funds, 4:27; 5:65-7, 71-2
Premiums, 5:87
Prisoners, 5:74
Visitors
Disabled and handicapped, 5:17-8, 86
Visas, alternatives, 5:32-3
Youth Training Option, 4:22-3
Youth unemployment, community resources, 4:22-3
See also Organizations/individuals appearing

Robinson Task Force *see* Immigrants—Illegal

Royal Commission on Economic Union and Development Prospects, 1:9; 8:20

Safety and health *see* Industrial safety and health

St. Germain, Mr. Gerry (PC—Mission—Port Moody)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 8:50-1; 9:20-2
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 6:16-7, 19, 27-9, 37-9, 43
Labour Department estimates, 1984-1985, main, 1:22-3
Organization meeting, 1:5
Procedure, Minister, 6:37

Sauvé, Hon. Jeanne, references *see* Youth

Schuett, Mr. Robert (Canadian Construction Association)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3-6, 8-12, 14, 19

Seventh-Day Adventist Church in Canada *see* Organizations/individuals appearing

Sexual harassment
Definition, 11:13, 27-9
Jurisdiction, 8:27; 9:6, 23, 25, 30, 35, 77, 88; 10:22, 26, 31-3, 35, 41, 45-6; 11:31
Policy statements, disciplinary action, 11:13-4, 34-5; 12:8-9; 13:128-33

Shipping Federation of Canada *see* Organizations/individuals appearing

Shipping industry *see* Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.); Industrial safety and health—Workplace committees

Sick leave, 8:27; 12:9-10

Siddon, Mr. Thomas (PC—Richmond—South Delta)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 2:12-4, 18, 20-1

Siddon, Mr. Thomas—*Cont.*
Procedure
Adjournment, M. (McGrath), 2:18
Minister, 2:12-4, 20-1

Skills Growth Fund, 4:15-6; 6:37

Social policy, industry support, 8:36-7, 51-2

Special Employment Initiatives Program
Criteria, Minister supplying, 2:14-5, 23; 5:85-6
Flexibility, 4:27-9
Funds, 4:5-8, 30

Students
Summer youth employment program, 4:8-10; 5:79-80; 6:20-2, 26-8, 33, 38-9
See also Iran

Technological change
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) provisions, notice, 7:19-20, 28-35; 8:31, 46-8; 9:8-9, 12, 24-5, 51, 77, 96, 102; 10:20-1, 35; 12:16-7; 13:26-7, 126-7
Collective bargaining, 3:13-4; 9:27-30, 42, 45-6, 62-9
Impact studies, funding, 1:11, 22-3
In the Chips, report, 1:23
Japan, comparison, 7:28-9
Progressive Conservative recommendations, 2:23-4, 26-7
See also Training Programs
Provincial measures, 9:29
See also Bell Canada

Thomas, Mr. David (Seventh-Day Adventist Church in Canada)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 13:6, 46, 48-52, 55-6

Tobacco industry, offshore labour, 5:31

Training programs
Employment rates, 5:83-5
Expenses, tax deductibility, 5:74-5
Japan, comparison, 5:73
Labour unions, co-operation, 5:70-2
Progressive Conservative Party Task Force on Technological Displacement and Manpower Retraining, 2:23-4, 26-7
Minister's response, 5:39-53, 70-1, 87-9
See also Unemployment insurance—Funds

Trucking industry *see* Industrial safety and health

Tucker, Mr. P.H. (Canadian Bankers Association)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3, 26, 29, 31-2, 37-8

Unemployment
Interest rates, relationship, 4:4-5, 24-6
Niagara Peninsula, 5:77-9
Rate, 4:5-6
See also Immigrants

Unemployment insurance, 4:18
Funds, training purposes, 4:27; 5:64-7, 70-2
Premiums, 5:87-8
Prisoners, 5:74

Unemployment Insurance Account, Auditor General's report, 14:3, 5
See also Orders of Reference; Reports to House

Universities and colleges
Cape Breton University College, occupational health and safety chair, 7:41
Funding, 6:32-3

Vacation leave, 12:5

Valois, Mr. Roger (Confédération des syndicats nationaux)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 12:3, 20, 23

Video display terminals *see* Industrial safety and health

Visitors, non-immigrants
Disabled and handicapped, 5:17-8, 86
Removal, costs, 5:9
Visas, alternatives, 5:32-3, 37
Visas, exemptions, 5:9

Waddell, Mr. Ian (NDP—Vancouver—Kingsway)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 5:39-40, 53-9, 62-4
Procedure
Language, 5:63-4
Members' remarks, 5:62-3

Wages and salaries, minimum wage, 8:40-2, 49-50; 12:5, 23
See also Disabled and handicapped

Wallace report *see* Part-time work

Weiler report *see* Megaprojects

Wenman, Mr. Robert (PC—Fraser Valley West)
Banks and banking, 10:23-4
Canada Labour Code
Correspondence, 7:20-3, 39-40
Legislation, 1:13-4; 3:4-9, 18-9; 7:8-11, 38, 40-3; 8:32-4, 51-8, 60; 9:7-9, 22-4, 44-5, 52-6, 64, 71-2, 78-82, 96-8, 109; 10:6, 24-5; 12:42-4; 13:75, 115-8, 120-2, 124
Opting out, 10:17
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) Bill (C-34), 7:8-11, 20-3, 27, 30-5, 38-43; 8:5-9, 13-4, 17, 19, 32-5, 51-8, 60; 9:7-9, 17, 22-5, 44-5, 47, 52-6, 64, 69-73, 78-82, 96-8, 101, 105-6, 108-9; 10:6-9, 17-9, 23-5; 11:30, 46-9, 51, 54-5; 12:12-6, 23; 13:42-4, 52-5, 61-3, 65, 67-8, 71-2, 75, 79, 82-8, 90-9, 101-6, 109-18, 120-2, 124-6, 128-38, 141-3, 146, 148-60, 163-8, 171
Canada Labour Relations Board, 10:18
Canadian Federation of Independent Business, 7:20-3
Child care leave, 8:34-5; 13:90-1, 93, 97-9, 101-2, 106, 109-10, 112, 114
Disabled and handicapped, 13:82-4
Industrial safety and health, 1:14-6
Dangerous conditions, 8:35; 13:155-6
Employers, duties, 13:137-8
History, philosophy, policy, 11:46-9
Public safety, 9:69-70; 13:150-4
Video display terminals, 13:154-5
Violations and penalties, 13:141-2
Workplace committees, 9:70-1; 13:149-50, 157-8
Labour Department
Estimates, 1984-1985, main, 1:13-6, 27-9, 32-3; 3:4-9, 18-9, 21
Internal report, 1:27-8
Role, 1:28-9
Labour unions, 12:15; 13:52-4, 67-8, 163-8

Wenman, Mr. Robert—*Cont.*
Megaprojects, 10:6-8; 13:158-60, 163
Part-time work, 13:85-6
Procedure
Agenda and procedure subcommittee, 7:27; 8:5-9
Committee, 13:171
Documents, 7:39-40; 13:61
Meetings, M., 13:62-3
Quorum, 7:40
Witnesses, 1:33; 7:41-3; 9:72-3, 108
Retraining programs, 1:13
Sexual harassment, 13:129-32
Technological change, 7:30-4; 9:8-9, 96; 12:16
Universities and colleges, 7:41

Whittaker, Mr. Jack (Canadian Chamber of Commerce)
Canada Labour Code and Financial Administration Act (amdt.) (Bill C-34), 10:3, 44-7, 50-1

Wise, Hon. John (PC—Elgin)
Employment and Immigration Department estimates, 1984-1985, main, 4:18-9, 21; 5:30-1

Women
Employment, 7:21, 23-4
Equal opportunities, 1:10
Equal pay for work of equal value, 1:12
See also Banks and banking

Workmen's Compensation, 3:17, 20-1

Young Entrepreneurs Program, 6:26, 29-30

Youth
Disabled and handicapped, 6:10
International Exchange Program, 6:9
Native people, 6:10, 20-2
Policy, consultations, report, 6:5, 9, 18, 31-2, 39-40, 43
Sauvé statement, 6:11
School-work transition, 6:9
See also International Youth Year

Youth Bureau
Mandate, 6:17-20
Staff, person-year allocation, 6:35-6

Youth employment, 1:32-3
Canada Employment Centres, placements, 6:11
Community resources, encouraging, 4:21-3
Fishing industry program, 6:18, 34-5
Training programs, 6:10-1, 33-5, 37-8

Youth Training Option, 4:22-3

Youth unemployment, 8:22
Other countries, comparison, 6:16, 28-9
Quebec pilot project, 6:23, 25, 30
Rate, by age groups, 6:5-8, 11-6, 24-5
Vancouver, 6:22-3, 25

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Book rate
Tarif des livres
K1A 0S9
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

103

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

BINDING SECT. AUG 7 1985